

**Technická univerzita v Liberci**  
**Hospodářská fakulta**

# **DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**2008**

**Hampl Jiří**

Technická univerzita v Liberci

Hospodářská fakulta

Studijní program: 6208 - Ekonomika a management

Studijní obor: Podniková ekonomika

**Srovnání vlivu a pozice odborů ve vybraných státech  
Evropské unie**

**A comparison of the influence and position of labour unions  
in selected European Union countries**

DP – PE – KEK – 2008 02

**JIŘÍ HAMPL**

Vedoucí práce: Ing. Šárka Laboutková Ph.D., KEK

Konzultant : Jaroslav Povšík, předseda OS KOVO Škoda Auto a. s.

Počet stran: 75

Počet příloh: 3

Datum odevzdání: 9. 5. 2008

## **Prohlášení**

Byl jsem seznámen s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 - školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracoval samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucí diplomové práce a konzultantem.

Datum: 9. 5. 2008

Podpis:

## **Poděkování**

Rád bych poděkoval panu Jaroslavu Povšíkovi, předsedovi OS KOVO Škoda Auto a. s. za poskytnutí velkého množství informací a interních materiálů OS KOVO, díky kterým jsem mohl proniknout do problematiky odborů nejen ve firmě Škoda Auto a. s. Dále děkuji vedoucí diplomové práce Ing. Šárce Laboutkové Ph.D., KEK za cenné rady, věcné připomínky, metodické vedení a celkovou ochotu při řešení práce.

## **Resumé**

Diplomová práce se zabývá charakteristikou klíčových faktorů determinujících vliv a pozici odborů ve vybraných státech Evropské unie. Zaměřuje se především na analýzu sociálního dialogu a sociálních partnerů v České republice a následně na srovnání s vybranými členskými státy Evropské unie. Dále charakterizuje Českomoravskou konfederaci odborových svazů, jakožto nejsilnějšího zástupce zaměstnanců, který se účastní institucionalizovaného sociálního dialogu v České republice, a její vliv na hospodářskou a sociální politiku země. Snaží se také analyzovat kolektivní vyjednávání OS KOVO ve firmě Škoda Auto a. s. a posoudit jeho potencionální vliv na ekonomiku České republiky. Obsahem diplomové práce je také hodnocení vlivu a pozice sociálních partnerů v širším evropském kontextu z hlediska institucionalizovaného sociálního dialogu, historické tradice a politické kultury příslušné země.

## Resumé

The diploma thesis deals with the characteristics of the crucial elements determining the influence and the position of trade union in selected countries of the European Union. It is especially focused on the analysis of the social dialogue and the social partners in the Czech Republic and consequently on the comparison with the selected EU members. The thesis handles as well the characteristics of the Czech-Moravian Confederation of Trade Unions, which is the strongest representative of employees that takes part in the institutionalized dialogue in the Czech Republic, and its influence on the economic as well as social policy of the country. The thesis tries to analyze the collective bargaining of Czech Metalworkers' Federation KOVO in the Škoda Auto company and to evaluate its potential impact on the Czech economy. The content of the thesis also includes the assessment of the influence and position of the social partners in the pan European context from the perspective of the institutionalized social dialogue, the historical tradition and the political culture of the particular country.

## **Klíčová slova**

Sociální dialog, sociální partnerství, Českomoravská konfederace odborových svazů, odbory, odborová organizace, odborový svaz, OS KOVO, Škoda Auto a. s., tripartita, kolektivní vyjednávání, zaměstnanci, zaměstnavatel.

## **Key words**

Social dialogue, social partners, Czech-Moravian Confederation of Trade Unions, trade union, labour union, Czech Metalworkers' Federation KOVO, Škoda Auto a. s., tripartite, collective bargaining, employee, employer.

## Seznam zkratek a symbolů

ASO	Asociace samostatných odborů
AV ČR	Akademie věd České republiky
aj.	a jiné
a. s.	akciová společnost
atd.	a tak dále
Bc.	Bakalář
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
cca	přibližně
DGB	<u>Deutscher gewerkschaftsbund</u> (Německý odborový svaz)
CSc.	Kandidát věd
č.	číslo
ČMKOS	Českomoravské konfederace odborových svazů
ČR	Česká republika
ČSFR	Československá federativní republika
DO	dílenská organizace
Doc.	Docent
EU	Evropská unie
GMBE	Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie (Odbory Kovu-Hornictví-Energie)
IG	Industriegewerkschaft (odborný průmyslu)
IG Metall	Industriegewerkschaft Metall (Odborový svaz Metall)
Ing.	Inženýr
ISBN	International Standard Book Number (Mezinárodní standard číslování knih)
JUDr.	Doktor práv
Kč	Koruna česká
KS	kolektivní smlouva
KV	kolektivní vyjednávání
KUK	Konfederace umění a kultury
KZPS ČR	Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky
mj.	mimo jiné
mld.	miliarda



Mgr.	Magistr
např.	například
obr.	obrázek
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj)
OS	odborový svaz
OS KOVO	Odborový svaz KOVO
popř.	popřípadě
RHSD	Rada hospodářské a sociální dohody České republiky
RNDr.	Doktor přírodních věd
ROH	Revoluční odborové hnutí
Sb.	sbírka
SP ČR	Svaz průmyslu a dopravy České republiky
tab.	tabulka
tj.	to je
tzn.	to znamená
tzv.	takzvaný
USA	The United States of America (Spojené státy americké)
VZO	výkonný výbor základní organizace
ZO	Základní organizace
%	procenta
§	paragraf

## Obsah

<b>Seznam zkratk a symbolů .....</b>	<b>9</b>
<b>Obsah .....</b>	<b>11</b>
<b>1 Úvod .....</b>	<b>13</b>
<b>2 Charakteristika odborů .....</b>	<b>15</b>
2.1 Vznik odborů .....	15
2.2 Právní charakteristika odborů v ČR.....	16
<b>3 Role odborů na trhu práce.....</b>	<b>19</b>
3.1 Poptávka po práci .....	19
3.2 Nabídka práce .....	19
3.3 Cíle odborových svazů .....	20
3.4 Způsoby prosazování odborových zájmů na trhu práce .....	22
<b>4 Kolektivní vyjednávání .....</b>	<b>26</b>
4.1 Postup kolektivního vyjednávání .....	26
4.1.1 Řízení před zprostředkovatelem .....	27
4.1.2 Řízení před rozhodcem .....	27
4.1.3 Stávka .....	28
4.1.4 Výluka .....	30
4.2 Kolektivní smlouva .....	30
4.2.1 Vnitřní předpis .....	31
<b>5 Tripartita.....</b>	<b>33</b>
5.1 Sociální dialog České republiky .....	33
5.1.1 Struktura Rady hospodářské a sociální dohody.....	34
5.1.2 Aktéři sociálního dialogu České Republiky .....	35
5.1.3 Vztahy jednotlivých členů tripartity ČR.....	38
5.1.4 Nový Zákoník práce České republiky .....	38
5.2 Problematika spojená s tripartitou .....	41
<b>6 Charakteristika Českomoravské konfederace odborových svazů .....</b>	<b>42</b>
6.1 Struktura .....	42
6.2 Cíle a poslání Českomoravské konfederace odborových svazů .....	43
6.3 Členská základna .....	44
6.4 Vliv Českomoravské konfederace odborových svazů na hospodářskou politiku České republiky .....	47

<b>7 Charakteristika Odborového svazu KOVO.....</b>	<b>49</b>
7.1 Úkoly a cíle Odborového svazu KOVO .....	49
7.2 Historie Odborového svazu KOVO.....	50
7.2.1 Vznik Odborového svazu KOVO.....	50
7.2.2 Odborový svaz KOVO 1918 - 1939 .....	51
7.2.3 Odborový svaz KOVO 1939 – 1989 .....	52
7.2.4 Odborový svaz KOVO po roce 1989 .....	53
7.3 Struktura Odborového svazu KOVO.....	54
7.4 Členská základna Odborového svazu KOVO .....	57
7.5 Charakteristika Odborového svazu KOVO Škoda Auto a. s.....	58
7.6 Charakteristika a průběh kolektivního vyjednávání ve Škoda Auto a. s.....	59
7.6.1 Potencionální vliv Kolektivního vyjednávání OS KOVO Škoda Auto na ekonomiku České Republiky.....	63
<b>8 Zhodnocení vlivu a pozice odborů vybraných zemí Evropské unie.....</b>	<b>65</b>
8.1 Charakteristika vlivu a pozice odborů zakládajících členů Evropské unie .....	65
8.2 Charakteristika vlivu a pozice odborů nových členských zemí Evropské unie .....	70
<b>9 Závěr .....</b>	<b>72</b>
<b>Seznam použité literatury .....</b>	<b>74</b>
<b>Seznam příloh .....</b>	<b>75</b>

# 1 Úvod

Sociální dialog, jako specifická forma vztahu mezi zaměstnavateli, zaměstnanci a státem, resp. jejich zástupci, funguje v té či oné podobě ve všech zemích Evropské unie, kde představuje standardní způsob spoluurčování pracovních, mzdových, případně i sociálních a obecně hospodářských podmínek. Hlavní aktéři sociálního dialogu - odborové svazy a zaměstnavatelské organizace - tradičně patří mezi nejvlivnější zájmové skupiny. Vliv a pozice sociálních partnerů hraje důležitou roli v hospodářské politice země.

Diplomová práce se zaměřuje především na charakterizování vlivu a pozice odborů v České republice a následné srovnání s vybranými zeměmi Evropské unie. Cílem je jednak nalezení klíčových faktorů ovlivňující vliv a pozici odborů v evropském kontextu a dále pak vytvoření závěrů, které by charakterizovaly působení vlivu odborů ve vybraných zemích i s jeho následky.

Teoretická část diplomové práce se zabývá obecnou charakteristikou odborů, sociálního dialogu a sociálního partnerství především v ČR. Zaměřuje se na významnou roli odborů na trhu práce, kde se snaží vysvětlit cíle odborových svazů na trhu práce stejně tak jako způsoby, jak mohou těchto cílů odbory dosáhnout. Obsahem teoretické části je také charakteristika kolektivního vyjednávání, které je považováno za hlavní náplň sociálního dialogu mezi zaměstnavatelem a příslušnou odborovou organizací. Nechybí ani důkladná charakteristika sociálního dialogu, vedeného na celostátní úrovni v podobě tripartity. Zde je hlavním cílem popsat základní principy jejího fungování, strukturu i aktéry účastnící se tripartitních jednání v ČR. V neposlední řadě se zabývá také vztahy uvnitř tripartity a potencionální problematikou s ní spojenou. Jednou z kapitol je i nový Zákoník práce ČR, který je dobrým příkladem popisujícím vliv a pozici jednotlivých aktérů tripartity v závislosti na politické orientaci země.

Praktická část diplomové práce se zaměřuje především na charakterizování vlivu odborů na ekonomiku České republiky a jeho srovnání s vlivem odborů ve vybraných státech Evropské unie. Odborové prostředí v ČR je charakterizováno praktickými příklady, které ukazují jak a s jakou silou mohou odbory ovlivňovat ekonomiku a hospodářskou

politiku ČR. Nejprve se snaží popsat nejmocnější oborovou centrálu ČMKOS, jakožto nejvlivnějšího zástupce zaměstnanců, který se účastní institucionalizovaného sociálního dialogu (tripartity) a jeho vliv na hospodářskou a sociální politiku země. Poté se zabývá nejsilnějším odborovým svazem ČR - OS KOVO. Zde se kromě základních charakteristik zaměřuje především na otázku jeho vlivu na českou ekonomiku prostřednictvím nejsilnější základní organizace působící ve Škoda Auto a. s. Konkrétně se zabývá posledním kolektivním vyjednáváním ve Škoda Auto a. s., které proběhlo na začátku roku 2007 a vyvolalo velkou diskusi, týkající se především velkých mzdových požadavků ze strany odborů. Dále se věnuje jednomu z největších problémů českých odborů a to poklesem členských základů, což má za následek oslabování jejich pozice a vlivu.

Praktická část obsahuje také rozdělení a charakteristiku sociálního dialogu v členských zemích Evropské unie a to v závislosti na klíčových faktorech, determinujících vliv a pozici odborů daného státu. Nechybí ani hodnocení tohoto vlivu a srovnání se situací v ČR.

## **2 Charakteristika odborů**

Odborové organizace jsou zvláštním typem občanského sdružení (spolku - koalice), jejichž cílem je obhajovat hospodářské a sociální cíle zaměstnanců a snažit se o sociální smír se zaměstnavatelem. K realizaci tohoto cíle jsou vybaveny i určitými specifickými právy, včetně práva na stávku. Odborové organizace mají postavení právnické osoby za podmínek stanovených zákony vybraných států a mohou tudíž vstupovat do právních vztahů, zavazovat se a nést odpovědnost. Jménem odborových organizací vystupují v právních vztazích odborové orgány, o nichž to stanoví statuty odborových organizací. [11]

### **2.1 Vznik odborů**

S odbory, nebo spíše s jejich prvními předchůdci v podobě řemeslnických cechů, se můžeme setkat již ve středověké Evropě. Jejich hlavním cílem byla ochrana zájmů svých členů. prostřednictvím kontroly tehdejšího systému a struktury vzdělávání jednotlivých řemesel. To znamenalo, že kdo chtěl vykonávat nějaké řemeslo, musel se stát členem příslušného cechu. Lze říci, že stejně jako s odbory, mají tyto řemeslnické cechy mnohé společné i s profesním sdružením nebo s moderními korporacemi.

Začátek odborů, jak je známe dnes, vyplynul z okolností rozkvětu průmyslové revoluce na počátku 18. století a to hlavně ve Velké Británii, kde vzniklo velké množství manufaktur, pro které byl nezbytný dostatečný počet pracovních sil. Dochází k velkému přílivu venkovského obyvatelstva do měst. Situace pro zaměstnance tehdejších manufaktur nebyla záviděníhodná, protože pracovali v náročných podmínkách a za nízké mzdy. Ani dětská práce zde nebyla žádnou výjimkou. A právě tehdy narostla velká nespokojenost námezdně pracujících, která se stala podhoubím pro změnu v celé společnosti.

Ta přišla ve druhé polovině 19. století, kdy se do popředí politického dění ve Francii, Německu a ještě v několika jiných státech, dostal anarchismus a hlavně socialismus, který hrál po roce 1870 hlavní roli při vytváření prvních odborových organizací v Evropě. Výjimkou však byla Velká Británie, kde byl zvolen umírněnější model, ve kterém bylo

odborářství silnější než politika. Tedy alespoň do doby než vznikla, na počátku 20. století, strana labouristů, která byla nástupcem britských odborových organizací. Stejně tak jako v Evropě, začínaly odbory působit i v jiných světadílech. Nejvíce pak v severní Americe, konkrétně v USA. Zde se v první třetině 18. století pracující bouřili proti „zájmům mocných“. První organizace, která hájila práva pracujících, se nazývala Rytíři práce. Zprvu tajné, posléze veřejné hnutí, které se více zajímalo o prosazení politické a společenské reformy než o obyčejné starosti svých členů. Jako protiopatření ze strany zaměstnavatelů byly tzv. černé listiny, kde byli uvedeni pracovníci sympatizující s odbory. Člověk zapsaný na těchto listinách pak jen s obtížemi hledal nové zaměstnání. Mezi další používané zbraně proti odborům patřilo např. diskriminační propouštění odborářů, výluka, špehové v řadách odborářů, spiknutí a jiné nástroje, které sloužily pro potlačení vzniku odborů. Přes všechny snahy zaměstnavatelů se však odbory, nejen v USA, ale také po celém světě, prosadily a hrají dnes roli rovnocenného partnera, se kterým se musí počítat. [10, 6]

## **2.2 Právní charakteristika odborů v ČR**

Odborové organizace v ČR mají postavení právnické osoby za podmínek stanovených zákonem č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů. Důležitým dokumentem týkajícím se odborové problematiky je aktuální znění zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, který upravuje vztahy odborů a zaměstnavatelů, stejně jako definuje jejich pravomoci.

Odborové orgány mají zejména právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů, zvláště pak mají právo kontrolovat, jak zaměstnavatelé plní své povinnosti, prověřovat pracoviště, kontrolovat, zda zaměstnavatelé řádně vyšetřují pracovní úrazy a účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání. Mohou dokonce pracovní úrazy i samy vyšetřovat, dále pak vyžadovat od zaměstnavatelů odstranění závad na strojích a zařízeních, pokud ohrožují životy nebo zdraví zaměstnanců, zúčastňovat se projednávání otázek bezpečnosti práce.

Odborové orgány mají dále právo vykonávat kontrolu nad dodržováním pracovně-právních předpisů, zejména mají právo vstupovat na jednotlivá pracoviště, vyžadovat od vedoucích

zaměstnanců potřebné informace a podklady, podávat návrhy na zlepšování pracovních podmínek apod. V případě individuálního pracovně-právního sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem může odborová organizace zastupovat zaměstnance, který je jejím členem.

Výši požadované náhrady škody, za kterou odpovídá zaměstnanec a obsah dohody o způsobu její úhrady, je zaměstnavatel povinen projednat s příslušným odborovým orgánem. S odborovým orgánem má být projednán rozsah náhrady škody, za kterou zaměstnanci odpovídá zaměstnavatel z titulu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Pokud zaměstnavatel výjimečně zaměstnance převádí na jinou práci, než odpovídá jeho pracovní smlouvě, a zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí, může jej zaměstnavatel převést jen po projednání tohoto opatření s příslušným odborovým orgánem.

Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s příslušným odborovým orgánem. Za nesplnění této povinnosti může být zaměstnavatel postižen pokutou, ale úkony směřující k rozvázání pracovního poměru jsou i tak platné. S jinými případy rozvázání pracovního poměru než výpovědí nebo okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele je povinen zaměstnavatel seznámit příslušný odborový orgán ve lhůtách s ním dohodnutých. V případě hromadného propouštění zaměstnavatel projednává s odbory opatření umožňující předejít nebo omezit propouštění a opatření ke zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance.

Zaměstnavatel informuje odbory o vývoji mezd a projednává s nimi ekonomickou situaci podniku, změny organizace práce, strukturální a organizační změny, normování práce a další. Odbory se zaměstnavatelem spolurozhodují zejména o:

- stanovení fondu kulturních a sociálních potřeb a o jeho čerpání,
- uzavření kolektivní smlouvy,
- rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením, jde-li o člena odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnancem,



- stanovení plánu dovolených, zkrácení stanovené doby 14 dnů pro určení čerpání dovolené, o hromadném čerpání dovolené (tzv. celozávodní dovolené), o prominutí krácení dovolené za neomluvenou absenci.

Pokud se používá pojem příslušný odborový orgán, rozumí se jím orgán, který je oprávněn vystupovat v právních vztazích jménem příslušné odborové organizace. Obvykle jde o pověřený odborový orgán odborové organizace ustavené u zaměstnavatele.

Působí-li u zaměstnavatele vedle sebe (tj. pluralitně) více odborových organizací, musí zaměstnavatel v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, kdy právní předpisy vyžadují projednání nebo souhlas odborového orgánu, plnit tyto povinnosti vůči příslušným orgánům všech zúčastněných odborových organizací, pokud se s nimi nedohodne jinak. Jestliže se orgány všech zúčastněných odborových organizací nedohodnou v době nejpozději do 15 dnů od požádání, zda souhlas udělí, či nikoliv, je rozhodující stanovisko orgánu odborové organizace s největším počtem členů v zaměstnavatelské organizaci. [11]

### **3 Role odborů na trhu práce**

Trh práce je charakterizován, jako každý trh, nabídkou a poptávkou, kde v roli poptávajícího vystupují firmy a v roli nabízejícího domácnosti. Pro většinu domácností představují odměny za práci jediný významný zdroj příjmu, proto se klade na rozbor trhu práce velký důraz. Domácnosti za svojí práci dostávají mzdu a cenou práce je tedy mzdová sazba. I v případě práce, jako výrobního faktoru, se firmy snaží maximalizovat zisk. Najímají tedy práci do okamžiku, kdy se příjmy získané pomocí poslední jednotky práce vyrovnají nákladům na nájem práce. Na druhé straně se domácnosti snaží maximalizovat svůj užitek. [7]

#### **3.1 Poptávka po práci**

Poptávka po práci je určena množstvím práce, které firma najímá při různých úrovních mzdové sazby. Firma poptává takové množství práce při němž, se příjem z mezního produktu vyrovná mezním nákladům na práci, tedy mzdě. Poptávku tedy značně ovlivňuje produktivita práce, která je ovlivněna kvalifikací práce, množstvím a kvalitou kooperujících faktorů, technologií a managementem. [7]

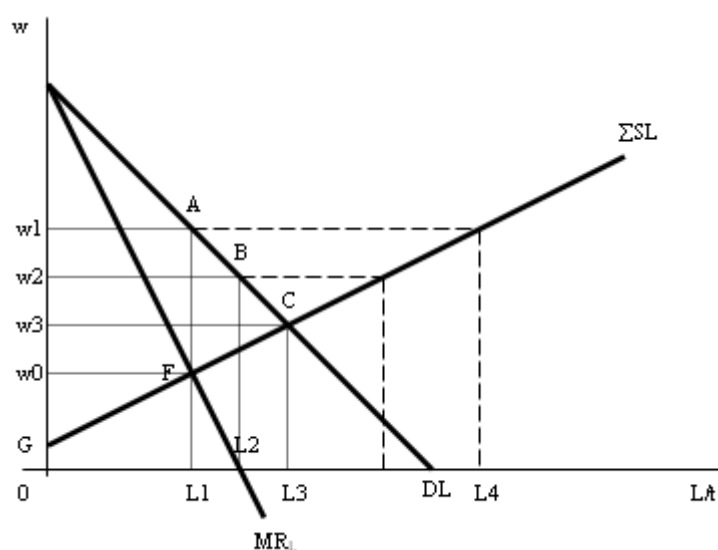
#### **3.2 Nabídka práce**

Nabídkou práce se rozumí počet hodin odpracovaných v různých firmách a podnicích. Práce je výrobním faktorem, jehož nositelem je člověk. Člověk se proto rozhoduje, zda výdělek získaný prací je adekvátní počtu hodin strávených prací a zda pro něho není lepší využít volný čas (den se dělí na hodiny strávené v práci a hodiny volného času). Cílem spotřebitele je maximalizace užitku. Maximálního užitku bude dosaženo tehdy, když mezní užitek dodatečné jednotky času je v obou alternativách využití času stejný.

### 3.3 Cíle odborových svazů

Na trhu práce mohou fungovat odborové svazy a jako představitelé jediného subjektu nabízejícího práci a mohou tak prosazovat

- maximalizaci ekonomické renty realizované členy odborů (renta=něco navíc),
- maximalizaci celkových mezd členů odborového svazu,
- maximalizaci zaměstnanosti.



Zdroj: SOUKUPOVÁ, J., aj. *Mikroekonomie*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2003. S. 392 ISBN 80-7261-061-9.

**Obr. 1: Volba optimálního množství práce nabízené odborovým svazem**

Křivka DL (MRPL) na obr. 1 znázorňuje poptávku po práci. Pro odvození  $MR_L$  je nejprve nutné vyjádřit celkový objem peněžních prostředků vyplacený při dané mzdové sazbě všem jednotkám práce zapojeným do výroby. Tato částka se označuje jako celková mzda. Mezní mzda představuje změnu celkové mzdy způsobenou změnou objemu zaměstnanosti:

$$MR_L = d(w * L)/dL.$$

Mezní mzda klesá rychleji než DL, neboť pokles  $w$  znamená nižší mzdu vyplácenou všem již zaměstnaným pracovníkům. [7]

## Maximalizace ekonomické renty

Bod A na obr. 1 představuje situaci, ve které odborový svaz maximalizuje ekonomickou rentu. Jedná se o rozdíl mezi reálně vyplacenou mzdou a transferovou cenou práce. Transferová cena práce je minimální mzdová sazba, za kterou je určitá jednotka práce ochotna vstoupit na trh práce. Je totožná s alternativními náklady práce. Graficky ji znázorňuje křivka SL. Odborový svaz volí takový objem nabízené práce, při němž by se mezní mzda rovnala transferové ceně práce neboli alternativním nákladům práce. Průsečík  $MR_L$  a SL determinuje nabízené množství práce odborovým svazem jako  $L_1$ . Monopolní síla odborů se projeví v tom, že nepožadují sazbu  $w_0$ , ale prosadí pro ně nejvyšší mzdovou sazbu, kterou jsou firmy ochotny zaplatit, a to  $w_1$ . Maximální ekonomickou rentu představuje plocha mezi body  $w_1AFG$ . Při mzdové sazbě  $w_1$  bude firmami poptávané množství  $L_1$ , zatímco jednotlivci budou nabízet množství práce  $L_4$ . politika odborových svazů zaměřená na maximalizaci ekonomické renty je tak spojena s převahou nabízeného nad poptávaným množstvím práce.<sup>1</sup>

## Maximalizace celkové mzdy

Bod B na obr. 1 je spojen s maximalizací celkové mzdy. Ze vztahu mezi celkovou a mezní veličinou plyne, že celková mzda bude maximální, bude-li mezní mzda rovna nule. Odborový svaz nabízí množství práce  $L_2$  při mzdové sazbě  $w_2$ . I tato mzdová sazba zakládá převis nabízeného množství práce nad jejím poptávaným množstvím. Graficky by byla maximální celková mzda znázorněna jako plocha, jejíž velikost je dána body  $0w_2BL_2$ .<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> SOUKUPOVÁ, J., aj. *Mikroekonomie*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2003. S. 392-394. ISBN 80-261-061-9.

<sup>2</sup> Tamtéž

## **Maximalizace celkové zaměstnanosti**

Bod C na obr. 1 znázorňuje situaci, v které odborový svaz maximalizuje celkovou zaměstnanost svých členů. Nabídka a poptávka po práci jsou v rovnováze, při množství najaté práce  $L_3$  a mzdové sazbě  $w_3$ . Jedná se o stejný výsledek, jako v situaci, kdyby na tomto trhu práce existovala dokonalá konkurence.<sup>3</sup>

### **3.4 Způsoby prosazování odborových zájmů na trhu práce**

Odbory mohou dosahovat stanovených cílů, prostřednictvím kolektivního vyjednávání, různými cestami:

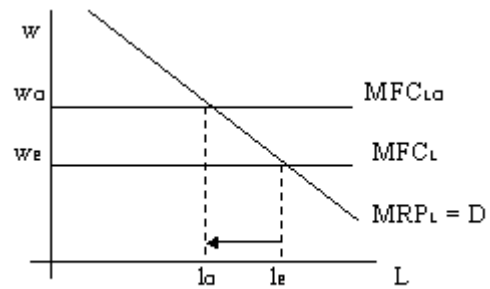
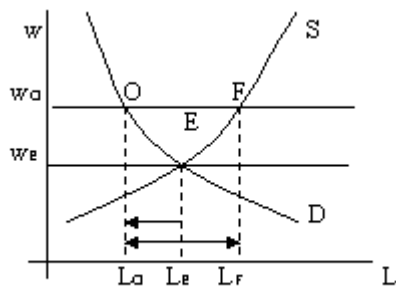
- a) Zvýšením standardních mzdových sazeb.**
- b) Omezením nabídky práce.**
- c) Zvýšením poptávky po práci.**
- d) Bojem proti monopsonní moci podniků.**

#### **a) Zvýšení standardních mzdových sazeb (mzdový práh)**

Odbory v kolektivním vyjednávání domluví s firmou takovou výši minimální mzdové sazby, která převyšuje rovnovážnou sazbu na trhu. Tím pádem se sníží poptávka po práci a vznikne přebytek nabídky práce a odbory se domluví, že firma bude najímat pouze odboráře. Tuto situaci znázorňuje obr. 2.

---

<sup>3</sup> SOUKUPOVÁ, J., aj. *Mikroekonomie*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2003. S. 392-394. ISBN 80-261-061-9.



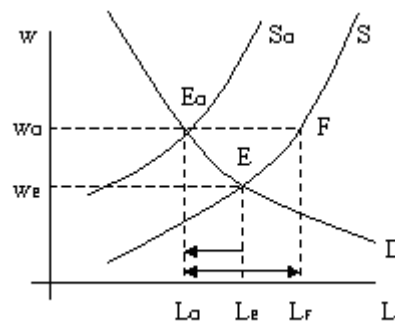
Zdroj: SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomics*. 13. ed London: Mcgraw-Hill, 1991,  
ISBN 0-07-054786-6.

## Obr. 2: Zvýšení standardních mzdových sazeb

Odbory vyjednají sazbu ve výši  $w_0$  a tak na trhu vznikne přebytečná nabídka práce v rozsahu  $L_a$   $L_f$ .

### b) Omezení nabídky práce

Projevuje se v posunu křivky nabídky práce v daném odvětví doleva, jak je patrné z obr. 3. Nutné je, aby odbory dosáhly vyjednáváním s podnikem zaměstnávání pouze odborářů a omezení počtu odborářů.



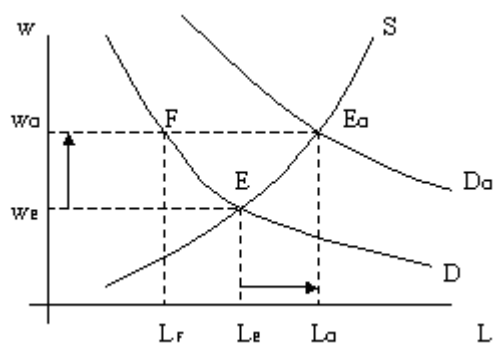
Zdroj: SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomics*. 13. ed London: Mcgraw-Hill, 1991,  
ISBN 0-07-054786-6.

## Obr. 3: Omezení nabídky práce

Efektem snížení nabídky je zvýšení mzdy, ale vzniká i přebytek pracovních sil  $L_a$   $L_f$ .

### c) Zvýšení poptávky po práci

Projevuje se posunem křivky poptávky po práci v daném odvětví doprava, jak je patrné z obr. 4. Zvýšení poptávky odbory dosahují snahou přimět k větší spotřebě spotřebitele, omezit prodej konkurence.



Zdroj: SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomics*. 13. ed London: McGraw-Hill, 1991, ISBN 0-07-054786-6.

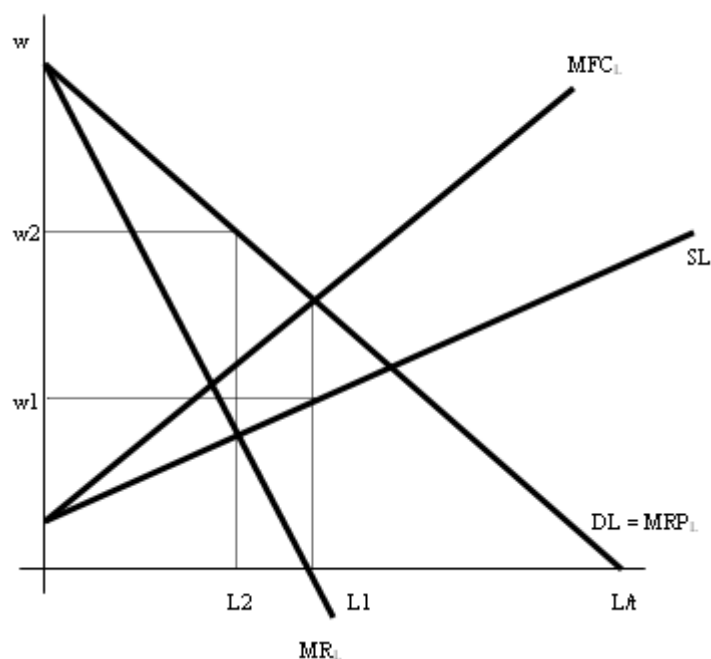
**Obr. 4: Zvýšení poptávky po práci**

Efektem zvýšení poptávky je zvýšení mezd a zároveň i zvýšení zaměstnanosti práce.

### d) Boj proti monopsonní moci podniků

Odbory vystupují jako vyvažující síla v případě, že na daném trhu je podnik v roli monopsonu. Pokud se na trhu práce střetnou dva subjekty ve výsadním postavení jediného kupujícího (monopson) a jediného prodávajícího (monopol reprezentovaný odborovým svazem), hovoříme o bilaterálním monopolu. Každý z nich disponuje silou, která mu umožňuje výrazně ovlivňovat cenu kupované, respektive prodávané práce. Při jejím určení však naráží na sílu svého partnera, který má – zjednodušeně – řečeno opačný cíl. Zatímco firma v postavení monopsonu usiluje o zaplacení co nejnižší mzdové sazby svým zaměstnancům, odborové svazy se snaží prosadit co nejvyšší svých členů (přepokládáme-li, že maximalizují ekonomickou rentu). Konečný výsledek střetu

monopsonu a monopolu nelze předem určit. Zda bude výsledná mzdová sazba blíže cíli monopolu nebo monopsonu, bude záležet na jejich vyjednávací síle.



Zdroj: SOUKUPOVÁ, J., aj. *Mikroekonomie*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2003. ISBN 80-261-061-9.

**Obr. 5: Bilaterální monopol na trhu práce**

Monopson vychází z rovnosti  $MRP_L$  a  $MFC_L$ , jak je patrné z obr. 5. Optimální objem zaměstnanosti reprezentuje  $L_1$  jednotek práce, svého výsadního postavení využije ke stanovení nižší mzdy  $w_1$ . Monopol vychází z rovnosti  $MR_L$  a  $SL$ . Odbory prosazují zaměstnanost  $L_2$  jednotek práce. Jejich výsadní postavení se projeví ve výši požadované mzdové sazby na úrovni  $w_2$ . Konečná výše mzdové sazby bude, jak již bylo řečeno, záviset na vyjednávání mezi oběma stranami. Jednou z možností určení její velikosti by byla teorie her s použitím rozvinutého formálního modelu vyjednávání. Z obrázku je zřejmé, že výše mzdové sazby bude v intervalu  $w_1$  a  $w_2$ .<sup>4</sup>

<sup>4</sup> SOUKUPOVÁ, J., aj. *Mikroekonomie*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2003. S. 395. ISBN 80-7261-061-9.



## **4 Kolektivní vyjednávání**

Kolektivní vyjednávání lze z hlediska úpravy v pracovněprávních předpisech charakterizovat jako jednu z metod vzájemné komunikace mezi zaměstnavateli a příslušnou odborovou organizací při řešení mzdových nebo platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích. Cílem kolektivního vyjednávání je uzavření kolektivní smlouvy. Postup kolektivního vyjednávání, uzavírání kolektivní smlouvy, řešení sporů mezi účastníky, postup při stávkách a výlukách je dán Zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání v platném znění. [12]

### **4.1 Postup kolektivního vyjednávání**

Kolektivní vyjednávání se zahajuje předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně. Nečastěji přichází s návrhem odborová organizace, ve kterém předloží své požadavky vůči zaměstnavateli. Zaměstnavatel pak musí na návrh písemně odpovědět bez zbytečného odkladu, nejpozději však do sedmi pracovních dnů, není-li dohodnuta jiná doba, a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijal. Dále jsou povinny odbory i zaměstnavatel vést spolu jednání a poskytovat si další požadovanou součinnost, pokud nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy. [12]

Byla-li kolektivní smlouva uzavřena na dobu určitou, nebo byla-li uzavřena na dobu neurčitou a účastníci si dohodli možnost její změny k určitému datu, nebo došlo-li k její výpovědi, jsou účastníci kolektivní smlouvy povinni nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy, popřípadě před datem, ke kterému si účastníci dohodli možnost její změny, zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy.<sup>5</sup>

Odbory i zaměstnavatel se mohou v kolektivní smlouvě dohodnout na jejích průběžných změnách. Při těchto změnách se postupuje stejně jako při uzavírání kolektivní smlouvy.

---

<sup>5</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 31. 3. 2008]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB069>>

#### **4.1.1 Řízení před zprostředkovatelem**

Nepodaří-li se odborům a zaměstnavateli dohodnout se na uzavření kolektivní smlouvy, mohou si strany po vzájemné dohodě zvolit zprostředkovatele sporu. Řízení před zprostředkovatelem je zahájeno přijetím žádosti zprostředkovatelem. Smluvní strany a zprostředkovatel jsou povinni si vzájemně poskytovat požadovanou součinnost.

Nedohodnou-li se smluvní strany na zprostředkovateli, určí zprostředkovatele ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeného ministerstvem na návrh kteréhokoliv ze smluvních stran ministerstvo práce a sociálních věcí. Řízení před zprostředkovatelem je zahájeno doručením rozhodnutí o určení zprostředkovatele. Ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy může být takový návrh podán nejdříve po uplynutí 60 dnů od předložení písemného návrhu na uzavření této smlouvy. Zprostředkovatel písemně sdělí smluvním stranám návrh na řešení sporu do 15 dnů ode dne přijetí žádosti zprostředkovatelem, nebo ode dne doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele, nedohodnou-li se smluvní strany se zprostředkovatelem jinak.<sup>6</sup>

Návrh zprostředkovatele není pro smluvní strany závazný (jde o doporučení).

#### **4.1.2 Řízení před rozhodcem**

Při neúspěšnosti řízení před zprostředkovatelem mohou smluvní strany po vzájemné dohodě písemně požádat rozhodce o rozhodnutí ve sporu. Řízení před rozhodcem je zahájeno přijetím žádosti rozhodcem. Smluvní strany a rozhodce jsou povinni si vzájemně poskytovat požadovanou součinnost. Nedohodnou-li se smluvní strany na rozhodci a jde-li o spor o uzavření kolektivní smlouvy vzniklý na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat nebo o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy, určí rozhodce ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeného ministerstvem na návrh kteréhokoliv ze smluvních stran ministerstvo práce a sociálních věcí.

---

<sup>6</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 31. 3. 2008]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB069>>

Doručením rozhodnutí rozhodci je řízení před rozhodcem zahájeno. Rozhodcem může být fyzická osoba způsobilá k právním úkonům podle práva České republiky, pokud je zapsána v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeném ministerstvem práce a sociálních věcí. Stejná osoba nesmí být zprostředkovatelem a rozhodcem v témže kolektivním sporu. Rozhodce písemně sdělí smluvním stranám rozhodnutí do 15 dnů od zahájení řízení. Rozhodce spor rozhodne v mezích návrhů smluvních stran. Doručením rozhodnutí rozhodce smluvním stranám ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je tato smlouva uzavřena.<sup>7</sup>

#### **4.1.3 Stávka**

Nedojde-li k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodce, může být jako krajní prostředek ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyhlášena stávka. Stávkou se rozumí částečné nebo úplné přerušení práce zaměstnanci. Zvláštním typem stávky je tzv. solidární stávka, kterou se nerozumí stávka na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy. Stávku ve sporu o uzavření podnikové kolektivní smlouvy vyhláší a o jejím zahájení rozhoduje odborová organizace, jestliže se stávkou souhlasí alespoň dvě třetiny zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na hlasování o stávce, jichž se má tato smlouva týkat, za předpokladu, že se hlasování zúčastnila alespoň polovina všech zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se má tato smlouva týkat. Odborová organizace musí písemně oznámit zaměstnavateli alespoň tři pracovní dny předem: [5]

- kdy bude stávka zahájena,
- důvody a cíle stávky,
- počet zaměstnanců, kteří se stávky zúčastní, a seznamy pracovišť, která nebudou v době stávky v provozu.

---

<sup>7</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 31. 3. 2008]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB069>>

Zaměstnanci nesmí být bráněno účastnit se stávky, ani nesmí být donucován k účasti na stávce. Odborová organizace, která je oprávněna jednat za účastníky stávky, musí umožňovat přiměřený a bezpečný přístup na pracoviště zaměstnavatele a nesmí bránit zaměstnancům, kteří chtějí pracovat, v přístupu na toto pracoviště a odchodu z něho nebo jim vyhrožovat jakoukoliv újmou. O přerušení práce s nimi mohou pouze jednat. V době účasti na stávce nepřísluší účastníku stávky mzda ani náhrada mzdy. [5]

Nezákonná podle tohoto zákona je stávka:

- které nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem. To neplatí v případě solidární stávky,
- která byla vyhlášena nebo pokračuje po zahájení řízení před rozhodcem nebo po uzavření kolektivní smlouvy,
- solidární, pokud zaměstnavatel účastníků této stávky zejména s ohledem na hospodářskou návaznost nemůže ovlivnit průběh nebo výsledek stávky zaměstnanců, na podporu jejichž požadavků je solidární stávka vyhlášena,
- v případě branné pohotovosti státu a v době mimořádných opatření,
- zaměstnanců zdravotnických zařízení nebo zařízení sociální péče, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů,
- zaměstnanců při obsluze zařízení jaderných elektráren, zařízení se štěpným materiálem a zařízení ropovodů nebo plynovodů,
- soudců, prokurátorů, příslušníků ozbrojených sil a ozbrojených sborů a zaměstnanců při řízení a zabezpečování letového provozu,
- příslušníků sborů požární ochrany, zaměstnanců závodních jednotek požární ochrany a členů záchranných sborů zřízených podle zvláštních předpisů pro příslušná pracoviště a zaměstnanců zabezpečujících telekomunikační provoz, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů, popřípadě majetku,
- zaměstnanců, kteří pracují v oblastech postižených živelnými událostmi, ve kterých byla příslušnými státními orgány vyhlášena mimořádná opatření.

#### 4.1.4 Výluka

Nedojde-li k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodce, může být jako krajní prostředek řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyhlášena výluka. Výlukou se rozumí částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem. Zahájení výluky, její rozsah, důvody, cíle a jmenný seznam zaměstnanců, vůči nimž je výluka uplatněna, musí zaměstnavatel písemně oznámit odborové organizaci alespoň tři pracovní dny předem. Ve stejné lhůtě je zaměstnavatel povinen oznámit výluku zaměstnancům, vůči nimž je uplatněna.“ V ČR nebyla výluka, jako nástroj kolektivního vyjednávání, nikdy použita.<sup>8</sup>

#### 4.2 Kolektivní smlouva

Předmětem a cílem kolektivního vyjednávání je kolektivní smlouva, která upravuje mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti účastníků této smlouvy. Je nejen významným nástrojem pro úpravu pracovních a mzdových podmínek, ale zaručuje zaměstnavateli po dobu platnosti kolektivní smlouvy sociální smír tzn., že pokud je kolektivní smlouva uzavřena, nemohou zaměstnanci stávkovat a ochromovat tak činnost zaměstnavatele. V ustanoveních obsahujících závazky, ze kterých v souladu s právními předpisy vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, nebo z nichž vyplývají pro zaměstnance určitá práva a povinnosti, je kolektivní smlouva normativní povahy (pramenem práva). Ostatní závazky, zpravidla upravující kolektivní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, z nichž nevznikají zaměstnancům nároky, práva nebo povinnosti jsou závazky smluvní povahy.

Na straně zaměstnavatele může podnikovou kolektivní smlouvu uzavřít jeden či více zaměstnavatelů (tzv. skupinová kolektivní smlouva). Na straně zaměstnanců má právo uzavřít kolektivní smlouvu pouze odborová organizace, a to za všechny zaměstnance. Za odborovou organizaci jedná její orgán určený stanovami výkonného výboru základní

---

<sup>8</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 31. 3. 2008]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB069>>

organizace. Zákoník práce upravuje situaci, kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací.

Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná zaměstnavatel o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak. Jestliže se odborové organizace neshodnou na postupu podle věty první, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele.“<sup>9</sup>

Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu určitou nebo neurčitou. Je-li však ukončení doby určité, na kterou je kolektivní smlouva uzavřena, vázáno na splnění podmínky, musí kolektivní smlouva obsahovat také údaj o nejzazší době její účinnosti. U doby neurčité existuje výpovědní doba v délce 6 měsíců, která začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhému účastníku smlouvy.

#### **4.2.1 Vnitřní předpis**

Vnitřní předpis nahrazuje kolektivní smlouvu v případech, kdy u zaměstnavatele nepůsobí žádná odborová organizace. Vnitřní předpis musí být vydán písemně a nesmí být v rozporu s obecně závaznými právními předpisy. Nároky vzniklé na základě vnitřního předpisu se uplatňují stejně jako jiné individuální nároky vyplývající z pracovněprávních vztahů. Zákoník práce umožňuje stanovit mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích zaměstnanců, vnitřním předpisem. „Vnitřní předpis může stanovit uvedená práva také tehdy, jestliže to na něj bylo kolektivní smlouvou přeneseno resp. jestliže bylo v kolektivní smlouvě sjednáno, že stanovení mzdových nebo platových a ostatních práv se přenáší na vnitřní předpis zaměstnavatele. [5]

---

<sup>9</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 31. 3. 2008]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB069>>

Vnitřní předpis se vydává zpravidla na dobu určitou, nejméně však na dobu 1 roku. Vnitřní předpis týkající se odměňování může být vydán i na kratší dobu. Vnitřní předpis nabývá účinnosti dnem, který je v něm stanoven, nejdříve však dnem, kdy byl u zaměstnavatele vyhlášen. Zaměstnavatel je povinen zaměstnance seznámit s vydáním, změnou nebo zrušením vnitřního předpisu nejpozději do 15 dnů a umožnit všem zaměstnancům k němu přístup. [5]

Jestliže zaměstnanci vzniklo na základě vnitřního předpisu právo z pracovněprávního vztahu, zejména mzdové, platové nebo ostatní právo z pracovněprávního vztahu, nemá zrušení vnitřního předpisu vliv na trvání a uspokojení tohoto práva.<sup>10</sup>

Zvláštním druhem vnitřního předpisu je pracovní řád. Pracovní řád rozvádí ustanovení Zákoníku práce, popřípadě zvláštních právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů. Pracovní řád však nesmí zakládat nové povinnosti zaměstnanců a nemůže obsahovat úpravu mzdových nebo platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 305

<sup>11</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 306

## 5 Tripartita

Je to orgán tzv. sociálního partnerství, který představuje místo, kde obvykle zasedají zástupci zaměstnanců, zaměstnavatelů a vlády. Vznikla v evropských zemích v 50. letech jako reakce na rozvrácení ekonomiky a společnosti II. světovou válkou. K dalšímu tripartitnímu boomu došlo v 60. a 70. letech, kdy zklidněné a prosperující západoevropské země zachvátila nová a neočekávaná vlna stávek.

### 5.1 Sociální dialog České republiky

Institucionalizovaná platforma pro sociální dialog mezi vládou, odbory a zaměstnavateli, tedy tripartitou, je u nás známa, jako Rada hospodářské a sociální dohody České republiky. Jedná se o společný dobrovolný dohadovací a iniciativní orgán vlády, odborů a zaměstnavatelů k dosahování shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje. Rada hospodářské a sociální dohody ČR umožnila v náročném období transformace ekonomiky, reformy veřejné správy a postupného přibližování České republiky Evropské unii udržet sociální smír. Po celou dobu činnosti Rady hospodářské a sociální dohody ČR se sociální partneři společně se zástupci vlády aktivně podíleli na formulování řady právních norem a posílení sociálního dialogu.

Nejčastěji projednávaná témata jsou:

- hospodářská politika,
- mzdy, platy a související otázky,
- pracovněprávní vztahy, kolektivní vyjednávání, zaměstnanost,
- sociální otázky,
- veřejné služby a veřejnou správu,
- bezpečnost práce,
- rozvoj lidských zdrojů a vzdělávání,
- postavení ČR v rámci EU,
- tripartita a organizační otázky.



### 5.1.1 Struktura Rady hospodářské a sociální dohody

Vrcholným orgánem RHSD ČR je plenární schůze, kterou tvoří osm členů vlády (předseda vlády ČR, pět ministrů a dva náměstci ministrů), sedm zástupců odborových svazů a sedm představitelů zaměstnavatelských svazů (viz příloha 3). Výkonným orgánem mezi zasedáními plenární schůze, konanými zpravidla v intervalu dvou měsíců, je předsednictvo tvořené předsedou RHSD ČR, jímž je vedoucí delegace vlády a po jednom místopředsedovi za vládu, odbory a zaměstnavatele. Role předsednictva jsou jednak organizační a řídicí, jednak má několik dalších úkolů: Jedná o zásadních rozporech vzniklých při jednání plenární schůze, řeší krizové situace a projednává koncepční dokumenty. Specializované problémy spadající do působnosti Rady jsou projednávány v jednotlivých pracovních týmech a skupinách, které představují expertní orgány Rady. Zatímco pracovní týmy jsou orgány stálými, pracovní skupiny jsou tvořeny za určitým konkrétním účelem, tzn. jsou dočasné. Organizační a administrativní záležitosti řeší sekretariát RHSD ČR.

Rada hospodářské a sociální dohody ČR je příkladem tzv. nedokonalé tripartity, neboť jeden z aktérů (vláda) má větší počet zástupců (osm oproti sedmi). Tato disproporce však není zdaleka výrazná jako v některých jiných zemích, např. v Polsku, kde na čtyři zástupce vlády a čtyři zástupce zaměstnavatelů připadá devět zástupců odborových svazů (čtyři ze Solidarity, čtyři za Polskou odborovou alianci a jeden za nezávislé OS). Z hlediska hlasovacího práva je však situace vyrovnaná, neboť každá ze tří stran má po jednom hlasu. Naproti tomu ani statut ani jednací řád RHSD ČR neřeší problém hlasování. Závěry jednání plenární schůze jsou schvalovány všemi účastníky jednání. Pokud se nepodaří dosáhnout konsensu a přijetí společných závěrů, jsou zveřejněna odchylná stanoviska delegací k projednávaným bodům.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Středoevropské politické studie [online]. [cit. 31. 3. 2008]. Dostupné z: <<http://www.cepsr.com/clanek.php?ID=283>>

### 5.1.2 Aktéři sociálního dialogu České Republiky

Složení tripartity, resp. to, jaké instituce a organizace jsou jejími členy, do značné míry determinuje její postavení v politickém systému dané země. Na druhou stranu členství nebo vyloučení z tripartitních jednání ovlivňuje postavení samotných zájmových skupin, resp. zvyšuje vliv těch, které splňují kritéria pro účast v tripartitních orgánech. Přestože se na první pohled jedná o v podstatě formální záležitost, právě kritéria, podle nichž jsou vybíráni členové tripartity, resp. zaměstnavatelské a zaměstnanecké zájmové skupiny účastníci se jednání s vládou, mají klíčový význam. Výjimkou jsou pouze země s centralizovanou strukturou zaměstnavatelských i zaměstnaneckých organizací, v nichž existuje jedna dominantní zastřešující organizace na každé straně, která se stává jediným a přirozeným partnerem pro tripartitní jednání. Příkladem takové situace je Švédsko především v době vrcholného vlivu tripartitních institucí v této zemi. V České republice došlo k několika změnám tzv. kritérií reprezentativnosti, které měly vzhledem k relativní roztržitosti odborových svazů poměrně zásadní dopady.<sup>13</sup>

Původně nebyla stanovena žádná obecná kritéria, která by museli účastníci sociálního dialogu splňovat. Bylo však předem určeno, které organizace a zájmové skupiny se mohou prostřednictvím svých zástupců účastnit tripartitních jednání. Jmenovitě se jednalo o Českomoravskou konfederaci odborových svazů (ČMKOS), Konfederaci umění a kultury (KUK) a o Konfederaci zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR (KZPS ČR). Konkrétní kritéria reprezentace byla vydána v roce 1996, při vzniku nového statutu RHSD. Avšak byla nastavena tak, že se na složení tripartity nic nezměnilo. Což vyvolalo velkou nevoli a kritiku, ze strany menších odborových konfederací, neboť se cítily poškozeny, že se nemohou účastnit tripartitních jednání a prosazovat tak zájmy svých členů. Při poslední změně statutu RHSD v roce 2000 byla nastavena také nová kritéria reprezentace v zájmu zkvalitnění a rozšíření sociálního dialogu v ČR.

---

<sup>13</sup> Středoevropské politické studie [online]. [cit. 31. 3. 2008]. Dostupné z: <<http://www.cepsr.com/clanek.php?ID=283>>

## **Současná kriteria reprezentace v RSHD**

### **Odbory**

- zřízení dle Zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů,
- vedení kolektivního vyjednávání, prosazování ekonomických a sociálních zájmů svých členů,
- nezávislost na vládě a zaměstnavatelích,
- konfederální struktura (alespoň 3 svazy z různých odvětví),
- celostátní působnost,
- alespoň 150 000 organizovaných členů.

### **Zaměstnavatelé**

- musí se jednat o zaměstnavatele velkého, středního a drobného podnikání,
- v průmyslu, stavebnictví, dopravě, zemědělství, obchodu a službách, v němž je zaměstnána nebo sdružena rozhodující část zaměstnanců a členů, družstev,
- celostátní působnost,
- zřízení dle Zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů,
- nevyvíjí politickou činnost,
- nejméně 400 000 zaměstnanců.

Tato stanovená kriteria reprezentace splňují v současné době čtyři organizace. Dvě na straně odborů a dvě na straně zaměstnavatelů.

Nejsilnějším hráčem v rámci tripartity na straně zaměstnanců, resp. odborových svazů, je Československá konfederace odborových svazů, která sdružuje přibližně 70 % všech odborově organizovaných pracovníků v ČR. Ze sedmi delegátů zastupující zájmy zaměstnanců jich je celých šest členy ČMKOS a její předseda je zároveň předsedou celé

odborové delegace v RHSD. Samotná ČMKOS považuje působení na vládu, resp. stát, za jeden z hlavních způsobů, jak dosáhnout svých cílů, resp. ochrany zájmů svých členů. ČMKOS je vedle státu nejsilnějším aktérem uvnitř tripartity a to jednak díky dominantnímu postavení, které zaujímá mezi odborovými organizacemi a také díky tomu, že nemá ekvivalent na straně zaměstnavatelů. Více se zmiňuji o ČMKOS v praktické části diplomové práce.

Druhá ze zastoupených odborových organizací je Asociace samostatných odborů (ASO), která byla založena v roce 1995 jako sdružení několika svazů vystoupivších z ČMKOS. Mezi klíčové svazy Asociace patří poměrně aktivní a početné Odborové sdružení železničářů a Odborové sdružení pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR. ASO se stala členem RHSD ČR až po roce 2000, kdy jí členství umožnila jednak změna kritérií reprezentativnosti, jednak rozšíření členské základny po přistoupení železničářů. ASO tak v Radě hospodářské a sociální dohody nahradila Konfederaci umění a kultury, která členskou základnou v počtu 90 000 odborářů naopak nesplnila stanovená kritéria minimálního počtu 150 000 členů (viz Asociace soukromých odborů). Z celkového počtu přibližně 1 280 000 odborově organizovaných zaměstnanců je jich tak v podstatě v Radě hospodářské a sociální dohody zastoupeno 1 100 000. Teoreticky sice ČMKOS a ASO v tripartitě zastupují zájmy všech zaměstnanců v České republice, nicméně v praxi dochází k situaci, kdy se zájmy těchto dvou organizací neshodují s ostatními menšími federacemi. Typickým příkladem je dlouhodobá rivalita mezi Odborovým sdružením železničářů, jedním z nejvlivnějších svazů ASO, a Federací strojířů, největším českým samostatným odborovým svazem. Kritéria reprezentativnosti RHSD ČR jsou proto pravidelně terčem kritiky ze strany menších odborových federací a samostatných svazů, kterým znemožňují aktivní přístup k jednání Rady. Hlavním kritikem je třetí největší česká odborová organizace, Konfederaci umění a kultury, která argumentuje tím, že účast třetího zástupce odborů v RHSD ČR by posílila pluralitu a přispěla k demokratičtějšímu fungování sociálního dialogu.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Středoevropské politické studie [online]. [cit. 31. 3. 2008]. Dostupné z: <<http://www.cepsr.com/clanek.php?ID=283>>

Podmínky reprezentace ze strany zaměstnaneckých svazů splňují dvě organizace, Svaz průmyslu a dopravy České republiky (SP ČR) a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky (KZPS ČR). SP ČR tvoří kolem 1 500 obchodních společností či organizací, které sdružují firmy v rámci jednotlivých odvětví. SP ČR je nejbohatší a pravděpodobně také nejvlivnější zaměstnavatelskou organizací v České republice. Druhý zástupce zaměstnavatelů, KZPS ČR, je nejstarší zaměstnavatelskou organizací v ČR a je členem Rady hospodářské a sociální dohody od počátku své existence. Členem KZPS ČR byl do roku 1995 i SP ČR. Posledních jedenáct let však vystupují obě organizace formálně samostatně, když úzce spolupracují.

### **5.1.3 Vztahy jednotlivých členů tripartity ČR**

Vztahy mezi odbory a zástupci zaměstnavatelů uvnitř tripartity nejsou ideální. Existuje mezi nimi velký názorový rozpor a jen těžko hledají kompromis. Jedná se spíše o konkurenty než-li o partnery, protože obě strany zastupují diametrálně odlišné sociální skupiny. Vztahy mezi vládou a ostatními členy tripartity jsou velice proměnlivé a závisí především na tom, jakým směrem se odvíjí sociální politika státu. Když vládne levicově situovaná strana, pak jsou samozřejmě vztahy mezi odbory a danou vládou určitě lepší než kdyby vládla strana pravicová. Příkladem nám mohou být vášnivé diskuze nad neustálými novelizacemi Zákoníku práce. Snad každá porevoluční vláda přišla s novelou Zákoníku práce, která vyvolala nevoli vždy minimálně u jednoho člena tripartity. Ať už šlo o pravicové zvýhodňování zaměstnavatelů nebo levicové posilování síly odborů potažmo zvýhodňování zaměstnanců.

### **5.1.4 Nový Zákoník práce České republiky**

Od 1. ledna 2007 je v České republice účinná zcela nová a komplexní úprava pracovněprávních vztahů. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, nahradil „starý zákoník“, kterým se pracovněprávní vztahy řídily od roku 1966, tedy již 40 let.

Od nové právní úpravy se očekávalo, že přinese větší liberalizaci pracovněprávních vztahů, zejména prolomení rigidní zásady, na níž byla založena dosavadní úprava, a to, co nebylo Zákoníkem práce výslovně dovoleno, bylo zakázáno. Strany se v zásadě vůbec nemohly odchýlit od úpravy stanovené Zákoníkem práce, resp. sjednat smluvně cokoli jiného, než výslovně předpokládal tento právní předpis. Tato zásada byla novým Zákoníkem práce částečně prolomena, nicméně smluvní volnost je pořád velmi omezena a možnosti odchýlit se na základě dohody od ustanovení nového předpisu jsou pořád velmi limitované. [13]

Změn, které přinesl nový Zákoník práce, není zase tak mnoho, ale některé jsou zcela zásadní. Pokusím se zde vyzdvihnout základní změny oproti původnímu stavu.

Nejvýraznější změnou je posílení principu smluvní volnosti účastníků pracovně právních vztahů. Nový Zákoník práce je postaven na principu, v kterém je zakotvena zásada „co není zakázáno, je dovoleno“.

Práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchýlně od Zákoníku práce, jestliže to tento zákoník výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Odchýlení není dále možné od úpravy účastníků pracovněprávních vztahů, od ustanovení, která odkazují na použití Občanského zákoníku, a není-li v Zákoníku práce stanoveno jinak, od ustanovení o náhradě škody. K odchýlné úpravě může dojít smlouvou a za podmínek stanovených v Zákoníku práce též vnitřním předpisem zaměstnavatele. Umožňuje se sjednávání všech nároků, jejichž sjednání nebude zakázáno. Rovněž bude možno sjednávat i nároky vyšší tam, kde Zákoník práce označuje takové nároky jako minimální nebo pojmem nejméně (např. odstupné, různé příplatky apod.).<sup>15</sup>

Pracovní smlouva je více flexibilní. Je v ní možnost sjednat vedle podstatných náležitostí, jako je druh, místo výkonu práce, den nástupu do zaměstnání, i další nároky. Například pracovní podmínky, které budou vyhovovat nejen zaměstnanci, ale také zaměstnavateli. Zaměstnavatel má povinnost uzavřít ve všech případech pracovní

---

<sup>15</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. § 2

smlouvu písemně. Nový zákoník umožňuje zaměstnavatelům uzavírat se zaměstnanci i dohody umožňující práci z domova. [13]

U skončení pracovního poměru se nedostalo na očekávané změny. Nebyla uzákoněna možnost výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu. Česká republika musí v tomto směru respektovat právo ES a úmluvy Mezinárodní organizace práce (zejména Úmluvu č. 158 z roku 1982 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele.). Zachovány zůstávají kvalifikované výpovědní důvody, pouze výpovědní důvod „porušení pracovní kázně“ je nahrazen důvodem „závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci“; jde o výpovědní důvod i pro případy, kdy zaměstnanec poruší nebo nesplní povinnosti stanovené mu právním předpisem, nemusí vždy jít jen o porušení pracovní kázně. Tím dostává zaměstnavatel možnost snadněji propustit některé zaměstnance, kteří neplní své pracovní povinnosti. Výpovědní doba se sjednocuje pro zaměstnavatele i zaměstnance na dva měsíce. Důležitá změna je také ta, že zaměstnavatel již nebude povinen zaměstnanci, kterého propouští z organizačních důvodů, nabídnout jiné volné místo v podniku. [13]

Odstupné je stanoveno na nejméně trojnásobek průměrného výdělku. Výše odstupného je ze zákona stanovena jako minimální, a to u zaměstnanců, u nichž dochází k rozvázání pracovní poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů organizačních změn nebo dohodou z týchž důvodů. Pokud dojde k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo z důvodů zdravotních, přísluší zaměstnanci při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanácti násobku průměrného výdělku. [13]

Postavení odborů v pracovněprávních vztazích nový Zákoník práce žádným způsobem nezvyšuje ani nerozšiřuje. Nebyla schváleny změny týkající se pravomocí odborů jako např. názor, že by odbory měly mít právo zakázat práci přesčas nebo práci v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců. Avšak na druhou stranu byla v Zákoníku práce ponechána ustanovení o povinnosti zaměstnavatele předem projednat s odborovou organizací výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru. [13]

Jaký dopad bude mít nový Zákoník práce na praxi účastníků pracovněprávních vztahů nelze jednoznačně říci. Lze konstatovat, že nová právní úprava má svá pozitiva. Především pokud se jedná o liberalizaci v oblasti pracovněprávních vztahů. Byť ze strany zaměstnavatelů bylo očekávání asi větší.

## **5.2 Problematika spojená s tripartitou**

Ačkoli tripartita hraje oficiálně pouze „konzultativní“ roli a nedá se říci, že by měla bezprostřední rozhodovací pravomoc, spatřují někteří přední politici a ekonomové problém v tom, že může docházet k obcházení standardních politických mechanismů, jako jsou např. volby do parlamentu České republiky, neboť zájmové skupiny (podnikatelé, odbory) mohou díky tripartitě ovlivňovat politiku státu vlastně dvakrát – jednou prostřednictvím svých poslanců a podruhé v této specializované instituci. Většina zasedání tripartity není navíc veřejná, což výrazně snižuje její transparentnost. [9]

Funguje-li tripartita jako diskusní fórum, kde si zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců vyměňují názory na sociální otázky, nic se neděje. Pokud však mají v jejím rámci zájmové skupiny možnost spolurozhodovat o hospodářské či sociální politice státu, je to naprosto nepřijatelné.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Václav Klaus, Lidové noviny, 28.7.2001 [online]. [cit. 31. 3. 2008]  
Dostupné z: <<http://www.klaus.cz/klaus2/asp/clanek.asp?id=Fb7gEYF54iam>>



## **6 Charakteristika Českomoravské konfederace odborových svazů**

ČMKOS je dobrovolným, otevřeným a nezávislým demokratickým sdružením 33 odborových svazů (viz příloha 1), jehož posláním je ochrana mzdových, pracovních a životních podmínek a práv zaměstnanců. Jako jeden ze sociálních partnerů se aktivně účastní tripartitních jednání s vládou a zaměstnavateli v rámci Rady hospodářské a sociální dohody ČR. ČMKOS je rovněž členem Evropské odborové konfederace, Mezinárodní odborové konfederace a Odborového poradního výboru při OECD.

### **6.1 Struktura**

Nejvyšším orgánem ČMKOS je sjezd, který se schází jednou za čtyři roky (případně mimořádně). Základním posláním sjezdu je posoudit zprávu o činnosti ČMKOS za uplynulé období, zprávu o hospodaření a zprávu Revizní komise ČMKOS. Sjezd současně stanovuje Program ČMKOS na příslušné období, volí předsedu ČMKOS, místopředsedy ČMKOS, členy a náhradníky Revizní komise ČMKOS.

V období mezi sjezdy je nejvyšším orgánem konfederace Sněm ČMKOS, který tvoří členové vedení ČMKOS, členové Rady ČMKOS zastupující členy konfederace a delegovaní zástupci odborových svazů (členů konfederace). Počet zástupců odborových svazů ve sněmu je stanoven klíčem, který je odvislý od výše členské základny daného svazu a každoročně se přehodnocuje.

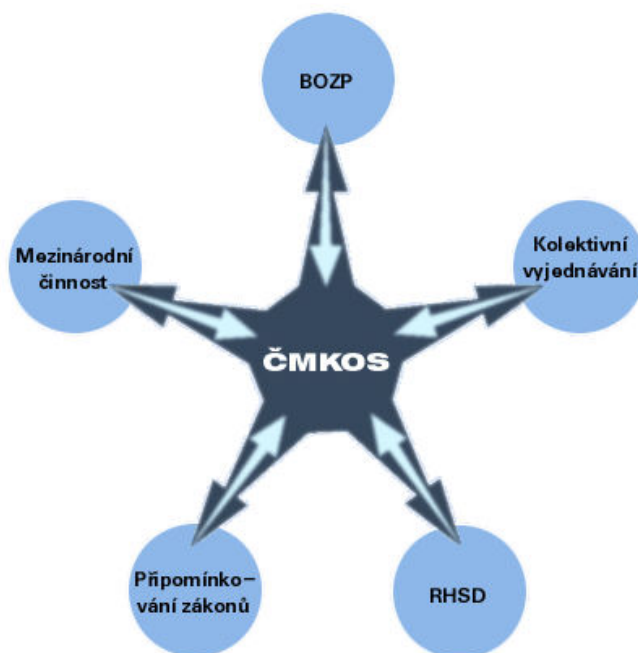
Výkonným orgánem ČMKOS je Rada ČMKOS. Jejím hlavním úkolem je řízení veškeré činnosti ČMKOS v období mezi zasedáními Sněmu ČMKOS. Skládá se z předsedy (Milan Štěch) a místopředsedů ČMKOS (Mgr. Zdeněk Málek, Jaroslav Zavadil, JUDr. Marcela Kubínková) a také z předsedů jednotlivých členských odborových svazů, nebo z příslušných odborových funkcionářů daného svazu.

Mimo jiné projednává a schvaluje zásadní postupy, stanoviska a postoje ČMKOS pro jednání s vládou ČR a Parlamentem ČR a s dalšími orgány státní moci a správy, s organizacemi zaměstnavatelů, politickými stranami a hnutími, s jinými odborovými centrály a organizacemi i občanskými sdruženími, s výjimkou těch postupů a stanovisek,

u nichž si toto právo vyhradil Sněm ČMKOS. V pravomoci Rady ČMKOS je i jmenování a odvolání zástupců ČMKOS pro jednání se sociálními partnery a stanovování základních cílů a pravidel pro postup a rozsah jejich zmocnění, kterými se tito zástupci zavazují jménem ČMKOS. Významným úkolem je pro Radu ČMKOS také reprezentace ČMKOS na evropské a světové úrovni. [2]

## 6.2 Cíle a poslání Českomoravské konfederace odborových svazů

Hlavním cílem ČMKOS je prosazování a ochrana odborových, ekonomických, právních, sociálních a ostatních práv a zájmů členů konfederace a zaměstnanců na celostátní úrovni. Dále pak předkládání a vyjednávání požadavků členů konfederace ve vztahu ke státu, k územním samosprávným celkům, k zaměstnavatelským a jiným příslušným subjektům, rozvíjení spolupráce s partnerskými zahraničními ústředními a působení v nadodvětových odborových organizacích a dalších mezinárodních institucích. [2]



Zdroj: interní materiály ČMKOS

**Obr. 6 Vnější působení ČMKOS**

Hlavní cíle tedy jsou:

- jednat s prezidentem, parlamentem, vládou a ostatními orgány státní moci, správy a samosprávy v ČR,
- jednat s organizacemi zaměstnavatelů s celostátní působností, aniž by byla narušena práva a kompetence členů konfederace v oblasti kolektivního vyjednávání,
- jednat s politickými stranami a hnutími, popř. s dalšími institucemi s celostátní působností,
- uzavírat dohody se sociálními partnery a vládou na celostátní úrovni,
- zastupovat členy konfederace ve společných orgánech sociálních partnerů a vlády na nejvyšší úrovni,
- zastupovat členy konfederace v evropských a světových nadodvětvových odborových organizacích a dalších institucích, při jednání se zahraničními oborovými ústředními, včetně uzavírání dohod, týkajících se činnosti konfederace.

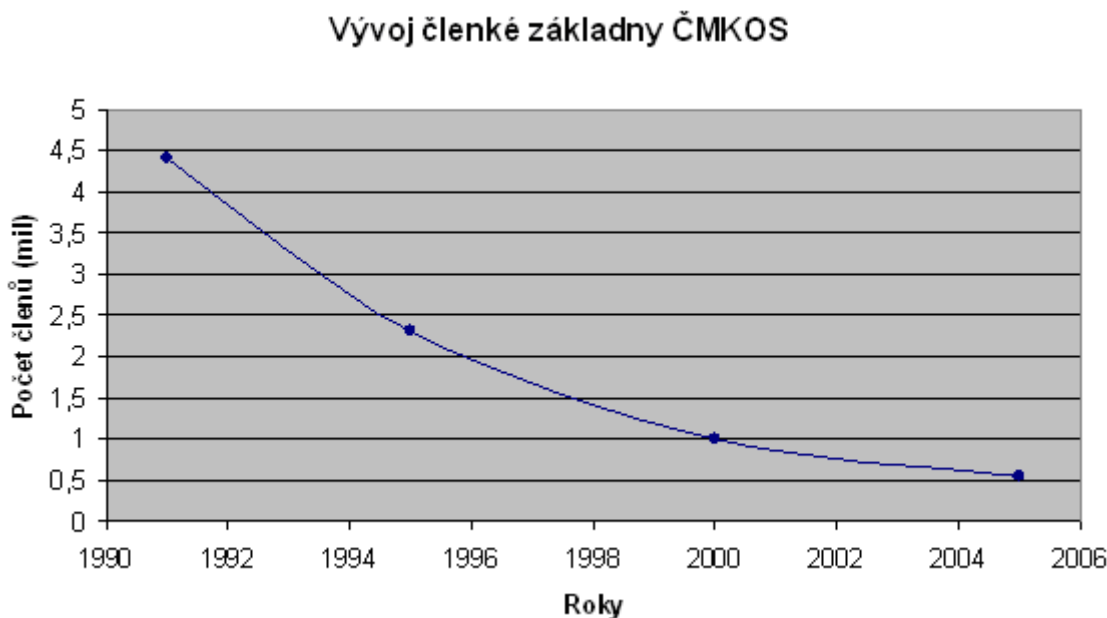
### **6.3 Členská základna**

Je tvořena členskými základnami všech členských odborových svazů a čítá zhruba 600 000 členů, z nichž největší podíl připadá na OS KOVO – cca 150 000 členů. Dlouhodobý vývoj však není pro ČMKOS příliš pozitivní, protože členská základna naprosté většiny odborových svazů trvale klesá. Jestliže vykazovaly svazy na půdě tehdejší komory v roce 1991 téměř 4,4 milionů členů, pak v roce 1995 to již bylo pouze necelých 2,3 milionů a dnes se tato členská základna pohybuje pod hranicí 600 000 členů (viz obrázek 7). O důvodech proč tomu tak je se vedou veliké diskuze. [2]

Odbory zastávají názor, že je tento úbytek způsoben především postupující privatizací v jednotlivých odvětvích hospodářství, rozpadem větších podniků a složitostí problémů spojených s vytvářením odborových organizací na malých pracovištích.

Dle studie (Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři - odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje), kterou vypracoval Sociologický ústav Akademie věd ČR

pro ministerstvo práce a sociálních věcí, je důvodů proč klesá počet členů odborů mnohem více.



Zdroj: Interní materiály ČMKOS

**Obr. č. 7 Vývoj členské základny ČMKOS**

Za obecné důvody poklesu odborové organizovanosti se považuje nástup řady trendů nepříznivých pro uplatnění odborové myšlenky. Jedná se např. o restrukturalizace hospodářských odvětví nebo privatizace v podnikové sféře. Dále dochází ke snižování počtu výrobních podniků a tím ke zmenšování produkčních jednotek. Sekundární sektor ekonomiky již nehraje tak významnou roli v národním hospodářství jako dříve, neboť je vytlačován sektorem terciárním. [4]

Došlo také k rozpadu tradičních skupin zaměstnanců pracujících ve směnách, lidé mají stále méně možností společně se setkávat uvnitř podniku i mimo něj. Došlo k úbytku velkých státních podniků, které nahradily menší nebo střední podniky. V mnoha odvětvích hrají vůdčí roli zahraniční investoři. Přechází se stále častěji k pružným formám zaměstnání (např. práce doma, zprostředkovaná práce, pracovní poměr na dobu určitou, zaměstnání na částečný pracovní úvazek, zaměstnání mimo pracovní poměr apod.). Lidé častěji mění svou profesi a povolání. Stejně tak pracovní doba se stává více flexibilnější,

zaměstnanci se na pracovištích navzájem méně setkávají. Stále častěji dochází k individualizaci pracovní náplně a změně v charakteru a organizaci práce. V ČR chybí historická zkušenost o nezbytnosti odborů.

Odbory získávají velice obtížně nové členy a to zejména mezi mladými lidmi. V této souvislosti dochází k častému zpochybňování schopností odborů oslovovat a získávat mladé. Na druhou stranu odbory oprávněně hovoří o absenci školní výuky o odborové problematice. V některých interních materiálech OS KOVO nebo ČMKOS se hovoří mj. o strnulosti stávající odborové struktury a objevují se úvahy o rozšíření spektra typů odborových organizací.

Pro efektivnost odborového působení je velmi nepříznivým faktorem také obtížná vymahatelnost práva, neboť zaměstnanci zastávají často skeptické postoje vzhledem k užitečnosti členství v odborech. S tím souvisí také obavy zaměstnanců z reakce zaměstnavatelů na založení odborové organizace na pracovišti. Řada lidí nepovažuje členství nebo angažovanost v odborech za tu správnou cestu, jak dosáhnout společenskému úspěchu. I mezi samotnými odboráři se hovoří o nedostatku solidarity mezi odborovými svazy k prosazování společných cílů. V odborovém prostředí se generují názory upozorňující na slabé právní postavení odborů, zejména v souvislosti s možnostmi ovlivnit propouštění zaměstnanců. Členové odborů, kteří přišli o zaměstnání, se obracejí proti samotným odborům. Díky významným změnám životních postojů a hodnotové orientace dochází u populace k většímu kalkulu osobních výhod a nevýhod, přičemž právě odborová účast preferována nebývá. Členství v odborech zpravidla nepřináší zjevné osobní a především materiální výhody. Odbory si také stěžují, že malou odborovou organizovaností se vyznačují především odborové organizace v podnicích, kde z důvodu nedostatku prostředků odbory nedokážou nabídnout hmatatelné výhody, jako jsou např. rekreace, permanentky, vánoční kolekce apod. V jiných podnicích by zaměstnanci do odborů vstoupili, ale již nejsou ochotni vykonávat odborové funkce, neboť se jedná ve většině případů o práci navíc a bez finančního ohodnocení. [4, 8]

#### **6.4 Vliv Českomoravské konfederace odborových svazů na hospodářskou politiku České republiky**

Samotná ČMKOS považuje působení na vládu, resp. stát za jeden ze základních prostředků k dosažení jejích cílů, resp. ochrany zájmů jejích členů. Ve statutu ČMKOS najdeme tento bod (pravomoc jednat s prezidentem, parlamentem, vládou a ostatními orgány státní moci, správy a samosprávy v ČR) dokonce na prvním místě, tedy před jednáním se zaměstnavatelskými organizacemi, což vypovídá o tom, jak důležité je pro Konfederaci působení na státní orgány

Nejvíce uplatňuje ČMKOS svůj vliv na půdě tripartity. V radě RHSD má dominantní postavení. Avšak klíčovým faktorem determinujícím samotný vliv na politiku státu je role, jakou RHSD ČR v politickém systému ČR zastává. Jak již bylo řečeno v teoretické části jedná se o poradní orgán vlády, který nemá zákonodárnou iniciativu a jehož rozhodnutí a závěry nejsou pro vládu závazné. Přestože zaměstnavatelské organizace i odborové konfederace jsou povinným připomínkovým místem při přípravě právních předpisů pro oblast sociální politiky a pracovněprávních vztahů, RHSD ČR jako taková ani připomínkovým místem není.

Tripartita je zajisté místem, kde dochází ke konzultacím a k předávání informací mezi jednotlivými aktéry sociálního dialogu, ale jako konzultativní orgán jim nenabízí skutečně relevantní přístup k rozhodovacímu procesu. Avšak odborů a zaměstnavatelům, kteří splnily kriteria reprezentace, poskytuje účast na tripartitních jednáních komparativní výhodu oproti ostatním organizacím, protože jim dává možnost pravidelně informovat vládu o svých postojích a prezentovat svá stanoviska. Sama o sobě nicméně nezvyšuje vyjednávací potenciál těchto organizací, neboť jim neposkytuje žádnou formální možnost, jak svá stanoviska prosadit. Dle mého názoru, by všechny organizace zastoupené v RHSD ČR byly schopné prezentovat před vládou svá stanoviska i v případě neexistence samotné tripartity. Jednání tripartity zúčastněným zájmovým skupinám usnadňuje vykonávání jejich vlivu, tento vliv sám o sobě však nezvyšují, případně ho zvyšují jen minimálně v tom smyslu, že členství v RHSD ČR přináší zájmovým skupinám přeci jen určitou prestiž, která následně usnadňuje např. přístup do médií atd.

ČMKOS prostřednictvím tripartity na hospodářskou politiku není zásadní a to díky tomu, že tripartita je z hlediska politického systému České republiky spíše marginální instituce, jejíž fungování nemá zásadní význam pro fungování politického procesu ČR. To je způsobeno jednak její konzultační rolí, jednak neschopností zúčastněných aktérů tuto platformu plně využít k prosazení svých požadavků vůči vládě. Příkladem zde může být médii i vládou kritizovaná neschopnost Rady předložit vlastní návrh Zákoníku práce, nebo alespoň zaujmout jednotné stanovisko k návrhu vládnímu. Jestliže RHSD ČR nemá zásadní význam pro politický systém jako takový, nelze naopak opomenout její významnou roli, která spočívá ve výměně informací a vzájemných jednání. Vládě tato jednání umožňují trvalý přehled o postojích odborových svazů a zaměstnavatelských svazů, zájmové skupiny naopak mají jistotu, že budou mít možnost své postoje prezentovat a zároveň získat informace od svých partnerů v tripartitě.

## **7 Charakteristika Odborového svazu KOVO**

Jedná se o nejsilnější odborový svaz uvnitř ČMKOS a pravděpodobně i nejsilnější odborový svaz ČR. Sdružuje zaměstnance, kteří pracují v oborech kovo nebo v oborech na ně navazujících za účelem ochrany jejich hospodářských a sociálních zájmů. Jeho posláním je být jedním z garantů demokratického vývoje v České republice, prosazovat oprávněné požadavky svých členů, obhajovat jejich zaměstnanecké, mzdové, pracovní, sociální a kulturní zájmy, základní lidská a občanská práva. Dále je OS KOVO zřízen za účelem zabezpečování činností v oblasti kultury, školství, vědy a vzdělávání, zdravotnictví, sociální péče, ekologie, tělovýchovy, sportu, výchovy a ochrany dětí, mládeže, rekreační, zájezdové a zájmové činnosti svých členů.

### **7.1 Úkoly a cíle Odborového svazu KOVO**

Mezi hlavní úkoly a cíle OS KOVO patří:

- sdružování členů, kteří pracují v oborech kovo nebo v oborech na ně navazujících,
- kolektivní vyjednávání s cílem uzavírat kolektivní smlouvy za účelem dosažení co možná nejlepších mzdových, pracovních a sociálních podmínek pro své členy,
- kontrola pracovního prostředí a prosazování jeho zlepšení,
- aktivní politika, která si klade za cíl předcházet vážným důsledkům strukturálních změn, které by mohly mít dopad na členy OS KOVO,
- zastupování svých členů v pracovněprávních vztazích,
- vytváření vhodných podmínek pro uspokojování kulturních, sportovních, sociálních a zdravotnických potřeb svých členů,
- snaha o vysokou informovanost, ohledně stanovisek zaměstnavatele a OS KOVO, v otázkách blízce se dotýkajících členů OS KOVO. [3]



## **7.2 Historie Odborového svazu KOVO**

V této kapitole se zaměřím na popsání bohaté historie odborového svazu KOVO, která nám může ukázat velkou historickou tradici odborů v ČR. Datuje se již od sedmdesátých let 19. století. Dá se rozdělit do čtyř etap. První se týká všeobecného vzniku odborů na našem území. Druhá se zabývá rozmachem OS KOVO za „první republiky“. Třetí popisuje krušná léta mezi roky 1939 až 1989 a poslední čtvrtá etapa se dívá do nedaleké minulosti let devadesátých.

### **7.2.1 Vznik Odborového svazu KOVO**

Před rokem 1870 se nedá hovořit o odborovém hnutí jak jej známe dnes, protože tehdejší legislativa pro něj nevytvářela příliš prostoru. První zmínky o „kováckých odborech“ jsou z roku 1863, kdy vznikla „Ústřední pokladna ku podpoře dělníků strojnických“, která měla charakter podobný jako charakter jiných spolků těchto let, tzn. podpůrný a osvětový.

Změna nastala až přijetím zákonů, o právu spolčovacím a zákona koaličního, po roce 1867. Na základě těchto zákonů mohl v roce 1871 vzniknout v Liberci „Odborový spolek dělníků v železe a kovu“, následně vznikaly tyto spolky i v jiných městech např. v Chomutově a v Brně. V roce 1879 byla založena v Praze, na základě úředního povolení, „Strojnická beseda“.

V 90. letech 19. století se seskupily místní spolky do spolků regionálních nebo dokonce celorakouských. Vzhledem k tehdejšímu rozložení průmyslu v českých zemích a Rakousku-Uhersku se přirozeným centrem kovodělníků stalo Brno, kde se i uskutečnil I. rakouský sjezd kovodělníků a hutníků. Z tohoto sjezdu je asi nejzajímavější rezoluce k hájení spolčovací a shromažďovací svobody, k pracovní době, mzdě, práci žen a dětí. V neposlední řadě to byla tisková rezoluce – vydávání vlastního listu, kterým se stal časopis „Rakouský kovodělník“.

V srpnu 1892 vznikl na základě závěrů tohoto sjezdu „Odborový spolek kovodělníků a jejich spolupracovníků v Čechách“. Paralelně byl založen obdobný spolek i na Moravě

a následně v říjnu 1892 všichni organizovaní kovodělníci z českých zemí vytvořili ve Vídni „Jednotu zemských spolků kovodělnických“ a o vánocích roku 1893 potom I. celorakouskou všeodborovou centrálu.

V roce 1897 byla založena samostatná česká odborová ústředna „Odborové sdružení československé“. To se postupně stalo nejsilnějším centrem českého a po roce 1918 i československého odborového hnutí. Odborová organizovanost nebyla v té době nijak vysoká, ve vyspělých centrech kovoprůmyslu, jaké představovala Praha a Brno, nepřesáhla ani 30 %.

### **7.2.2 Odborový svaz KOVO 1918 - 1939**

Prvorepublikový vývoj odborů v kovoprůmyslu určovalo sociálnědemokraticky ovlivněné Odborové sdružení Československé a jeho svaz pod novým jménem „Svaz kovodělníků v Československé republice“. Na IV. sjezdu v roce 1919 byl schválen výše uvedený název a byla přijata zásada „jeden závod – jedna odborová organizace“.

V roce 1926 se hovořilo o tzv. středoevropské krizi. Tato situace měla dopad i na kovácké odbory. Kováci v tomto roce na svém VI. sjezdu požadovali v rámci zákona o zprostředkování práce postavení odborových zprostředkovatelen na úroveň veřejných. Byla přijata rezoluce k možnému sloučení všech kováckých organizací v republice.

V roce 1929 se konal sjezd označený jako VII. řádný sjezd. Jeho hlavní náplní byly mzdové boje, úprava kolektivních smluv a požadavek nahradit právo poradní při propouštění zaměstnanců právem spolurozhodování. V roce 1932 se konal VIII. řádný sjezd a mezi jeho hlavní požadavky patřil požadavek 40ti hodinového pracovního týdne, požadavek jednotného kodexu pracovního práva a reforem sociálního zákonodárství.

Na IX. řádném sjezdu konaném v září 1935 bylo uloženo představenstvu jednat s partnery ostatních kováckých svazů o vytvoření jednotné organizace kovodělnictva. Snahou bylo hlavně dosáhnout vyšší právní závaznosti kolektivních smluv. Současně spojit své síly pro zřízení dělnických komor jako protiváhu existujících komor obchodních

a živnostenských. Bohužel toto sjednocení se nepodařilo. Ke konci existence „První republiky“ bylo proto odborové hnutí stále roztržité, např. v roce 1937 byli kováři organizováni v osmi svazech či ústředích.

**Tab. 1: Odborové svazy na našem území v roce 1937**

Název svazu	Počet členů
Svaz kovodělníků v ČSR	97 819
Německý svaz kovodělníků	27 553
Sdružení kovopracovníků	50 123
Svaz dělnictva v kovoprůmyslu	18 033
Republikánské ústředí zaměstnanců	11 436
Kováři v 3 křesťanských ústřednách	10 138
Národní sdružení odborových organizací	8 317
Ústředna „Střed“ – kovoúřednictvo	3 068

Zdroj: interní materiály OS KOVO

### 7.2.3 Odborový svaz KOVO 1939 – 1989

Ještě před začátkem druhé světové války se nacisté postarali o to, aby všechny odborové organizace byly nahrazeny jedinou, která se jmenovala Národní odborová ústředna zaměstnanecká a vlastně tak u nás odbory, v podobě jak je známe dnes, na 50 let skončily svou činnost.

Koncem roku 1945 došlo ke znovuoživení oborů. Ale již od počátku bylo jasné, že budou sloužit jako pravá ruka tehdejšího režimu. A také se tak stalo. Dobře známá organizace ROH (rada odborového hnutí) se stala skoro povinností pro každého zaměstnaného člověka. Politika a odbory se sjednotily. V roce 1987 se konal poslední sjezd kovářů ve struktuře ROH. Tento sjezd reprezentoval členskou základnu 1 353 000 členů, avšak není pochyb o tom, že to bylo jen díky téměř povinnému členství v odborech.

#### 7.2.4 Odborový svaz KOVO po roce 1989

Listopad 1989 se stal zásadním v celé naší společnosti. Byl startovacím mechanismem celospolečenských změn a ani odbory nebyly žádnou výjimkou. V roce 1990 došlo k ukončení činnosti tzv. Akčního výboru ROH a přechodu u odborů na zcela novou odpolitizovanou podstatu. Byl zvolen nový ústřední výbor Odborového svazu KOVO, nová revizní komise a delegáti. První demokratický Sjezd po 50 letech schválil nový název svazu: „Československý odborový svaz pracovníků kovoprůmyslu“, nové samostatné Stanovy Odborového svazu, nové přerozdělení členských příspěvků: 75 % pro základní organizaci, 25 % pro odborový svaz. Ustavil první profesní sekce a přijal mnoho dalších podmínek a zásad pro činnost svazu. O vysoké úrovni a zodpovědnosti delegátů tohoto sjezdu svědčí i skutečnost, že OS KOVO byl jeden z mála odborových svazů, který se nerozpadl na malé svazy hájící jen zájmy úzkých profesních skupin.

Na dalších sjezdech byl schválen nový název svazu „Odborový svaz KOVO v ČSFR“ a dále pak principy výstavby svazu, které jsou v podstatě platné dodnes – základní organizace – Mandátový obvod – Sdružení mandátových obvodů – Sjezd. Došlo také k vytvoření republikových rad:

- Česká rada.
- Moravsko-slezská rada.
- Slovenská rada.

V roce 1992 rozhodla Poslanecká sněmovna o rozdělení ČSFR od 1. ledna 1993 na dvě samostatné republiky, Českou republiku a Slovenskou republiku. Toto rozhodnutí mělo i dopad na Odborový svaz KOVO v ČSFR. I když se nějakou dobu uvažovalo o svazu, který by působil v obou zemích, vše nakonec vyústilo v rozhodnutí zrušit stávající svaz, z kterého vnikly dvě nástupnické organizace se stejným názvem OS KOVO.

Pátý sjezd OS KOVO se uskutečnil 23. – 25. června 2005. Jeho hlavní náplní bylo zhodnocení dosavadní práce OS KOVO od roku 1989 až po současnost. Dospělo se na něm k závěrům, že počáteční potíže s novou organizací státu, s rozpadem

federativního uspořádání, s uskutečněním úplně odlišného ekonomického systému byly překonány. Přestavitelé se také shodli na tom, že odbory zasahují aktivně do legislativních procesů, že jsou řádným partnerem vládních představitelů a musí se s nimi počítat. Základní organizace mají u zaměstnavatelů vážnost a řada odborářských nároků je legislativně podložena. Odborový svaz KOVO je nejsilnějším svazem v České republice. V rámci ostatních svazů zaujímá dobré postavení a je respektován. [1]

### **7.3 Struktura Odborového svazu KOVO**

Základní organizační jednotkou OS KOVO je základní organizace (ZO), kterou jsou myšleny zejména základní organizace, registrující členy Odborového svazu KOVO, kteří pracují u jednoho nebo více zaměstnavatelů. Minimální počet členů pro založení organizace je pět. Členové OS KOVO mohou uplatňovat svá práva, vyplývající z členství prostřednictvím ZO. K základním povinnostem ZO vůči jejím členům v ní registrovaných je zejména:

- sjednávání tarifů, příplatků a ostatních složek mzdy v rámci kolektivního vyjednávání se zaměstnavatelem,
- vymáhání podmínek pro práci v bezpečném pracovním prostředí za zákonem stanovených podmínek, eventuálně za podmínek stanovených v KS,
- zajištění bezplatné právní pomoci v případě oprávněného pracovněprávního sporu člena OS KOVO se zaměstnavatelem podle Řádu právní pomoci,
- ochrana zákonných práv člena a práv vyplývajících z kolektivní smlouvy.

Činnost základních organizací se může v určitých případech, kde je to účelné a vhodné, koordinovat a sjednocovat. Tzn., že se může v těchto základních organizacích vytvořit sdružující orgán, jehož působnost a pravomoci jsou stanoveny orgány organizací, které vytváří sdružení základních organizací (viz příloha 2).

Členská schůze nebo konference je považována za nejvyšší orgán ZO OS, který rozhoduje o všech základních otázkách členské základny ve své působnosti.

Za základní článek ZO OS KOVO se považuje odborový úsek, který je reprezentován úsekovým důvěrníkem. Při větším množství členů se doporučuje vytvářet z odborových úseků odborové útvary, nebo-li dílenské organizace.

Orgán, který má právní subjektivitu a jedná jménem ZO OS KOVO je tzv. volený výbor ZO OS (dále VZO). Jako výkonný orgán má za povinnost řídit činnost ZO OS mezi členskými schůzemi nebo konferencemi. VZO se považuje za příslušný odborový orgán, který samostatně uplatňuje výkon pravomocí a oprávnění, vyplývajících z obecně závazných právních předpisů a kolektivních smluv, zejména formou kolektivního vyjednávání rozhodování, spolurozhodování, projednání a výkonem práva na informaci a kontrolu. Musí se však řídit stanovami, předpisy a usneseními orgánů OS KOVO a usneseními členské schůze nebo konference ZO, vnitřními dokumenty ZO podle Stanov OS KOVO. Jménem VZO jedná jeho předseda nebo na základě pověření jiný člen výboru ZO.

Povinně ustaveným voleným orgánem základní organizace je dozorčí a revizní komise ZO OS KOVO, jejímž posláním je zejména:

- kontrolovat dodržování stanov, usnesení a závazných předpisů odborového svazu, usnesení členských schůzí nebo konferencí,
- kontrolovat účelného a správného vynakládání finančních prostředků ZO OS KOVO a dodržování příslušných předpisů,
- kontrolovat hospodaření ZO, udržovat spolupráci s dozorčí a revizní komisí OS KOVO při kontrole hospodaření, když o to požádá,
- podávat zprávu členské schůzi nebo konferenci o své činnosti,
- má právo svolat členskou schůzi nebo konferenci.

Funkce předsedy povinně ustavuje základní organizace OS KOVO. Další funkce jsou stanoveny na základě jejích potřeb.

Prostřednictvím ZO mohou jednotliví členové nebo kolektivy členů OS KOVO, na obhajobu svých zájmů a potřeb, využívat také činnosti odvětvových sekcí, které jsou vytvořeny výlučně na odvětvovém, odborovém a výrobním principu. Jejich smyslem je činnost při kolektivním vyjednávání vyššího stupně, výměna zkušeností souvisejícími se zvláštnostmi každého odvětví a samozřejmě poskytnutí pomoci týkající se oblastí příslušného odvětví. Nejvyšším orgánem je valná hromada, tvořená delegovanými zástupci ZO. Svolává se minimálně jednou ročně. Výkonný a řídicí orgán je volená Rada sekce, která má za úkol řídit sekci mezi jednotlivými valnými hromadami. Dále existují ještě tzv. sekce profesní, jejichž princip je stejný jako u sekcí odvětvových, jen s tím rozdílem, že se zaměřují na specifické profese a ne na celé odvětví. [1, 3]

**Tab. 2: Rozdělení OS KOVO do sekcí**

<b>Odvětvové sekce</b>	<b>Profesní sekce</b>
Sekce pracovníků automobilového průmyslu	Sekce modelářů
Sekce EXTERNÍCH MONTÁŽÍ	Sekce svářečů a paličů
Sekce pracovníků elektrotechnického průmyslu	Sekce požární ochrany
Sekce učňovských zařízení	Sekce závodových doprav
Hutnická odvětvová sekce	Sekce vynálezců a zlepšovatelů
Sekce pracovníků leteckého průmyslu	
Sekce metalurgie	

Zdroj: interní materiály OS KOVO

## 7.4 Členská základna Odborového svazu KOVO

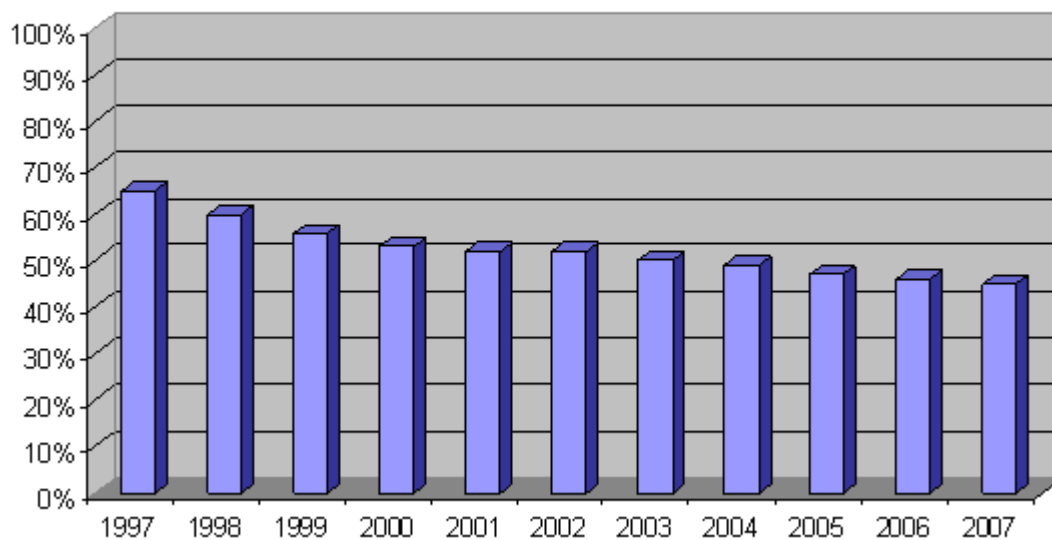
Údaje o členské základně jsou zpracovány na základě výkazů ZO OS KOVO k 30. 6. 2007.

**Tab. 3: Porovnání členské základny OS KOVO v letech 1997 - 2007**

Rok	Počet zaměstnanců	Počet členů	Organizovanost v %
1997	422 635	270 722	65
1998	382 552	229 225	60
1999	375 408	210 447	56
2000	349 856	185 441	53
2001	340 264	176 937	52
2002	338 296	175 914	52
2003	345 560	172 780	50
2004	356 265	174 714	49
2005	367 564	172 755	47
2006	371 255	170 777	46
2007	389 795	175 408	45

Zdroj: interní materiály OS KOVO

**Vývoj organizovanosti v OS KOVO (1997-2007)**



Zdroj: interní materiály OS KOVO

**Obr. 8: Vývoj organizovanosti v OS KOVO mezi lety 1997 - 2007**

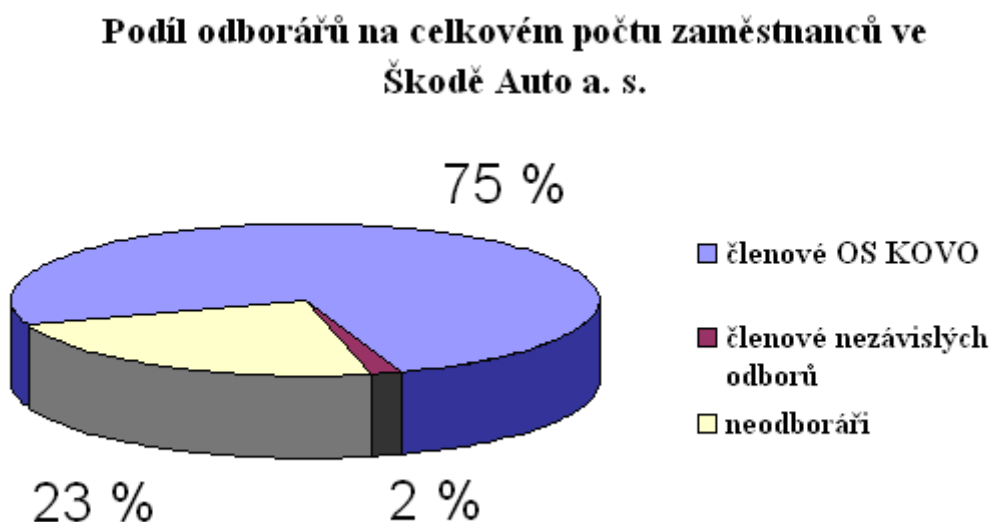


Z tab. 3 a z obr. 8 je zřejmé, že v období mezi roky 1997 až 2007 došlo k rapidnímu poklesu členské základny OS KOVO a s ní také spojenou organizovaností. Důvody tohoto rapidního poklesu byly vysvětleny v předcházející kapitole.

### 7.5 Charakteristika Odborového svazu KOVO Škoda Auto a. s.

V této kapitole bych se chtěl zaměřit na ZO OS KOVO při Škoda Auto a. s. Především pak na vliv kolektivního vyjednávání vedeného ve firmě Škoda Auto a. s., na ostatní firmy v odvětví automobilového průmyslu potažmo na celou ekonomiku ČR.

ZO OS KOVO Škoda Auto a. s. je jednou z nejsilnějších odborových organizací OS KOVO a působí ve firmě Škoda Auto a. s., která patří mezi nejúspěšnější firmy působících v ČR. Vzniká zde tak velice zajímavá situace, kdy u prosperující firmy existují velice silné odbory, jejichž sílu dokazuje jak vysoká odborová organizovanost viz obr. 9, tak tvrdé kolektivní vyjednávání. [1]



Zdroj: interní materiály ZO OS KOVO při ŠKODA AUTO a. s.

**Obr. 9: Podíl odborářů na celkovém počtu zaměstnanců ve Škodě Auto a. s.**

## **7.6 Charakteristika a průběh kolektivního vyjednávání ve Škoda Auto a. s.**

Kolektivní vyjednávání, které proběhlo ve Škoda Auto a. s. mezi 29. 1. až 18. 4. 2007 patřilo mezi nejtvrdší v historii firmy a dokonce zde byla využito i právo stávky. Mělo celkem 10 kol a nespočetné množství jednání. Započalo prvním kolem 29. 1., kdy si vyjednávací týmy představily své členy. Byla jmenována technická komise pro mzdy, firma dále nově navrhla komisi pro aplikaci Zákoníku práce. Rovněž byl dán návrh obsahu jednotlivých vyjednávacích kol, procesní pravidla vyjednávání, návrh termínu a místa konání vyjednávacích kol.

Během druhého kola zveřejnily obě strany hned na začátku vyjednávání o mzdách své požadavky. Firma tak uvedla, že zaměstnancům nabízí růst tarifu o 6,1 % na dva roky a roční bonus ve výši 6 600 Kč. Odbory navrhly zvýšit tarify o 17 % na jeden rok. Odbory rovněž požadovaly růst všech příplatků, tedy za práci v noci, přesčas, v taktu. Ve hře byl také vyšší příspěvek na penzijní připojištění, který by měl podle odborů vzrůst na 500 korun měsíčně. Spolu s dalšími požadavky odborů by to v součtu znamenalo celkový nárůst mzdových prostředků za rok o více než 24 %. To vedení automobilky odmítlo. Dalším požadavkem odborů bylo zavedení fondu vedoucího na všech úrovních ve výši 4 % tarifních mezd. Firma ovšem neustále uváděla, že to je historicky nejvyšší návrh a že požadavky odborů jsou nereálné.

Během třetího kola KV k žádné dohodě nedošlo a vyjednávání pokračovalo. Na březen bylo naplánováno pět vyjednávacích termínů. Odbory v tomto kole chtěli vyřešit například příplatky za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ale bohužel se to nepodařilo.

Ve čtvrtém kole odbory nadále trvalo na koncepci stávajícího mzdového systému a hledají jeho dynamiku a vyšší hodnoty, které by vzešly z finálního jednání. Zásadní rozpor bylo ve snaze firmy o oddělení stávajících složek od tarifu. Sem patřily například osobní ohodnocení a 13. plat. Nepříjemná byla také firmou navrhovaná konstrukce změny 13. platu. Ten chtěla firma rozdělit na 80 % fixní částky a 20 % flexibilní částky převedené do cílové odměny lidí pracujících v týmové práci. U ostatních zaměstnanců ho chtěla promítnout do výkonnostního bonusu. Kromě schváleného růstu příplatků za práci

ve ztíženém pracovním prostředí nebyly další návrhy odborů řešeny, tedy ani ostatní příplatky. Odbory dále předložily požadavek na zvýšení příspěvku na penzijní pojištění ze 300 na 500 Kč měsíčně. Tuto sumu by zaměstnanci s penzijním pojištěním podle odborového návrhu dostali, aniž by to znamenalo snížení nějaké složky mzdy. Firma totiž může uplatnit k tomuto účelu daňové zvýhodnění. Odbory nadále trvaly na svém původním návrhu s tím, že již při jeho přípravě byly provedeny racionální propočty, které jsou mnohdy ještě nižší, než požaduje členská základna. Firma nadále trvala na svém lehce upraveném návrhu a požaduje smlouvu na 2 roky. Podařilo se dohodnout:

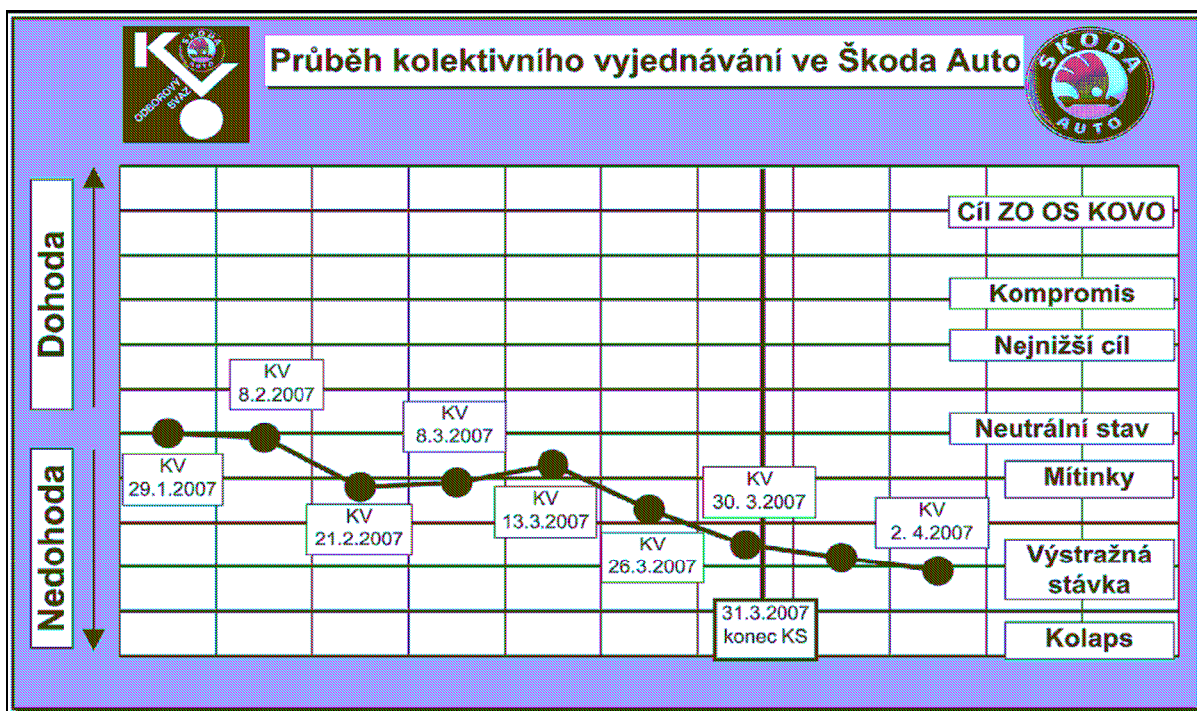
- růst příplatků za práci ve ztíženém pracovním prostředí, a to na 7 a 9 Kč podle kategorie,
- firma dále přišla s prvním ústupkem a zvýšila nabídku bonusu na 8 000 Kč. To však odbory považovaly za velmi nedostatečné a požadovaly bonus vyšší vzhledem k tomu, že se stane základem pro výpočet bonusu v příštích letech, kdy se firmě již nemusí dařit tak skokový růst zisku.

V pátém kole KV byla dohodnuta výše příplatku za práci v noci a oblast sociálních výdajů. K dalším zásadním dohodám v tomto kole KV nedošlo.

Během šestého kola přišla firma s novou nabídkou na osobní ohodnocení, a to ve výši 16 % ve vazbě na stávající tarif. Dále firma předložila návrh na jednorázovou platbu ve výši 5 000 Kč k již dříve nabídnutému bonusu 8 000 Kč. V součtu tato nabídka podle firmy představuje nárůst o 2 550 Kč. Odboráři toto odmítli a požadovali, aby zaměstnavatel spojil tarif, osobní ohodnocení a 13. plat. Firma vyšla odborům částečně vstříc a zvýšila nabídku rozpočtu osobního ohodnocení na 15 %. To znamená růst o 1 % s vazbou na nové tarify. U tabulky 13. platu nabídla firma růst o 7,5 %. Celkový růst by tedy byl včetně zmíněné jednorázové platby o 2 714 Kč od 1. dubna 2007. Firma nadále požadovala smlouvu na 2 roky. Odbory považovaly nabídku za nedostatečnou. V šestém kole vyjednávání učinily ústupky také odbory. Snížily požadavek na fond vedoucích ze 4 na 2 %. Dále odbory ustoupily v počtu hodnocení zaměstnanců, a to na čtyřikrát ročně.

V sedmém kole KV bylo hlavní náplní jednání prodloužení stávající kolektivní smlouvy, která měla následující měsíc vypršet. Obě strany se tedy dohodly, že smlouva bude o jeden měsíc prodloužena a vyjednávání bude pokračovat.

V osmém kole přišla firma s růstem tarifu pro rok 2008 o 0,5 %. Prakticky tak navrhovala růst tarifu o 7,5 % pro rok 2007 a v roce 2008 k tomu ještě o 2,5 %. Firma navíc přistoupila na zvýšení příplatku za práci v noci na 20 Kč. Veškerá práce v noci bude proto s příplatkem 20 Kč. Následně zasedla mimořádně Podniková rada, která si vyslechla informace o dosavadním průběhu a výsledcích vyjednávání. Protože odborových cílů nebylo stále ještě dosaženo a nabídky firmy byly odmítnuty jako nedostatečné, schválilo mimořádné zasedání přípravu stávkové pohotovosti. Celou problematikou dalšího postupu odborů OS KOVO a přípravou všech nezbytných kroků se dále zabývalo řádné zasedání Podnikové rady dne 4. dubna 2007 a zaměstnanci byli bezprostředně poté informováni o nejnovějších událostech a o dalším postupu.



Zdroj: Interní materiály OS KOVO

**Obr: 10 průběh kolektivního vyjednávání ve Škoda Auto a. s.**

Obr. 10, který znázorňuje vývoj situace v Kolektivním vyjednávání o mzdách mezi odbory KOVO a Škodou Auto, opět bohužel ukazuje, že se představy obou stran po osmém kole KV výrazně rozcházejí. Odbory opět odmítly nedostatečnou nabídku firmy a firma navíc naznačila, že s lepším návrhem již nepřijde. Křivka grafu se proto pohybuje opět směrem dolů, tedy k nedohodě a k odborovým akcím. Křivka se ustálila na hodnotě výstražné tříhodinové stávky. Graf nehodnotí procentuální výsledek navýšení mezd, ale má pouze ukázat, jestli se názory obou vyjednávacích stran přibližují, nebo naopak oddalují.

Během devátého kola firma přistoupila na zvýšení tarifu o 10 %, stejně by vzrostl i 13. plat (nově bonus). Výše variabilního bonusu a tedy i jeho základna pro výpočet podle zisku v dalších letech by se dostala na 10 000 Kč. Dále by se zvýšilo osobní ohodnocení na 15 procent, a to z nových tarifů. Celkově by tak došlo k nárůstu mezd o 13 %. Avšak odbory nebyly spokojeny ani s tímto návrhem. Odboráři se shodovali, že pro případ jednoho roku je to velmi dobrý návrh, ale pro případ dvou let, se návrh jeví hůř. Dále byl problém s inflační doložkou. Firma nabízela proplácet inflaci od 3 %, odbory naopak chtěly proplácet inflaci celou. Jelikož nedošlo ke konsenzu, firma se vrátila k původní nabídce 7,5 % nárůstu mezd. Odboráři kontrovali ohlášením jednodenní stávky, která proběhla 17. 4. a firmu postihla snížením výroby o 800 aut.

Dne 18. 4. 2007 dospěly odbory OS KOVO i Škoda Auto a. s. k dohodě a k uzavření nové kolektivní smlouvy na dalších 21 měsíců. Odbory si vymohly zvýšení mezd o 12,7 % a navíc bonusy ve výši 10 000 Kč, následující rok jim firma vyplatila dalších 2 500 Kč. Automobilka navíc zvýšila příspěvek na penzijní připojištění. Celkově na 500 Kč. Celý systém odměňování má být více vázaný jak na výsledky firmy, tak na výsledky jednotlivých pracovníků.

Tento výsledek se dá považovat za velký kompromis, ke kterému dospěly obě strany. Odbory ustupovaly pozvolna od původních 17 % až k 10 %. Vedení firmy ustupovalo z druhé strany. Nesmíme zapomenout na jednu věc, která se málo prezentuje. Tato dohoda je na téměř dva roky, takže pokud hovoříme o celkovém zvýšení o 12,7 % znamená to pouze poloviční zvýšení za 1 rok. [3]

### **7.6.1 Potencionální vliv Kolektivního vyjednávání OS KOVO Škoda Auto na ekonomiku České Republiky**

Celkově vyvolalo toto kolektivní vyjednávání velkou diskuzi napříč celou naší společností, která byla povětšinou rozdělena na dvě skupiny. První z nich, do které patřily především odboráři z jiných firem, vyjadřovala odborům ve Škoda Auto a. s. velikou podporu. Zatímco ta druhá neméně početná, do které patřilo mnoho ekonomů nebo politiků, vyjadřovala spíše obavy nad nepřiměřeným zvyšováním mezd v jednom z našich nejúspěšnějších podniků, neboť se domnívala, že to může mít negativní vliv na celou naši ekonomiku.

Prezident Václav Klaus varoval před velkým nárůstem mezd v největší české firmě Škoda Auto. Při návštěvě závodu Škody v Kvasínách řekl: „Dohoda automobilky s odbory bude mít signální efekt pro celou českou ekonomiku a mohla by vést k demonstračnímu efektu a takzvanému mzdovému vzlínání. Co unese Škoda Auto, nemusí být přesně to, co mohou unést některé jiné české firmy.“ Ministr práce Petr Nečas dodal: „Jednání o růstu mezd nad určitou úroveň ohrožuje ekonomický růst. Taková destabilizace vede k tomu, že se začne snižovat jedna z našich výhod v rámci EU – nižší platy“.

Zastánci odborů argumentovali především čistým ziskem Škoda Auto a. s., který v roce 2006 dosahoval přes 11 miliard Kč, na kterém měli dozajista svůj podíl i zaměstnanci Škoda Auto a. s. a zasloužili si tak adekvátní finanční ohodnocení.

Dle mého názoru má částečně pravdu každá ze stran. Domnívám se, že požadavek nadprůměrných platů v nadprůměrně prosperující firmě je adekvátní. Musí mít však určité meze, které by měly odbory respektovat. Ale tím nechci tvrdit, že by je odbory nerespektovaly. Téměř v každém kolektivním vyjednávání dochází k tomu, že na začátku jednání vyjádří odbory i zaměstnavatel požadavky, které nejsou pro druhou stranu akceptovatelné. Pak dochází k jejich postupnému oboustrannému snižování až se dospěje ke konsenzu, který je akceptovatelný pro obě strany. Každá firma dobře ví, jaké mzdy může dát svým zaměstnancům, aby to neovlivnilo její pozici na trhu a další ekonomický rozvoj. Nejlepším důkazem je, že ačkoliv firma Škoda Auto a. s. zvýšila v roce 2007 platy

svých zaměstnanců o 12,7 %, tak její čistý zisk za tento rok dosáhl 15,9 mld. Kč. Což je o téměř 5 mld. více než tomu bylo v roce 2006 viz tab. 1.

**Tab. 4 Hlavní ukazatele firmy Škoda Auto a. s. za roky 2006 - 2007**

	<b>2006</b>	<b>2007</b>
<b>prodej</b>	549 667	630 032
<b>tržby (mld. Kč)</b>	203,659	221,967
<b>náklady (mld. Kč)</b>	175,636	185,474
<b>čistý zisk (mld. Kč)</b>	11,062	15,982
<b>zaměstnanci</b>	27 680	29 141

Zdroj : výroční zpráva Škoda Auto a. s.

Domnívám se, že kolektivní vyjednávání ve Škoda Auto a. s. vyvolalo až příliš mnoho obav, vycházejících z prvotních požadavků odborů, u kterých ani samotné odbory nepředpokládaly, že by je firma akceptovala. Nehledě k tomu, že tato kolektivní smlouva je téměř dvouletá a po rozpuštění výhod do dvou let se nejeví pro odbory tak vynikající, jak by se na první pohled zdálo. Nesmíme opomenout ani fakt, že významným cílem odborů je prosperita firmy, kde dané odbory působí, neboť jen prosperující firma může zajistit svým zaměstnancům vysoké platy, zaměstnanost a jiné výhody, které odbory požadují. Závěrem bych chtěl podotknout, že ačkoliv došlo k obavám, že přílišné zvyšování mezd bude mít negativní vliv na českou ekonomiku, tyto obavy se nenaplnily.

## **8 Zhodnocení vlivu a pozice odborů vybraných zemí Evropské unie**

Ačkoliv dochází k častému užívání pojmu „evropský sociální model“ žádný univerzální evropský model sociální politiky neexistuje. Sociální politika není společnou politikou EU a pravomoci v této oblasti zůstávají na úrovni národních států. Nicméně lze najít určité společné rysy typické pro sociální politiky v evropských zemích, mezi něž patří i důraz na kolektivní vyjednávání a sociální dialog. Jejich institucionální rámce i konkrétní podoby jsou ale značně různorodé, stejně jako postavení a vliv sociálních partnerů na průběh politického procesu.

### **8.1 Charakteristika vlivu a pozice odborů zakládajících členů Evropské unie**

V EU můžeme mezi členskými zeměmi najít státy, v kterých nemá vztah mezi sociálními partnery a státem významnější dopad na fungování politického systému. Jejich vliv a pozice je silně oslabena nedostatkem zákonných prostředků k prosazování odborových zájmů. Nejvýraznějším příkladem je Velká Británie, která patří mezi politické systémy, v nichž nedochází ke spolurozhodování o veřejné politice vládou, zaměstnavatelskými organizacemi a konfederacemi odborových svazů a vláda jen v minimální míře zasahuje do kolektivního vyjednávání. I přes občasné pokusy labouristických vlád nedošlo k institucionalizaci sociálního dialogu na národní úrovni a vyjednávání sociálních partnerů se soustředí zejména na podnikovou úroveň. Zaměstnavatelské a zaměstnanecké zájmové skupiny ve Velké Británii nedisponují funkčními formálními cestami k ovlivnění rozhodovacího procesu, dominantní strategií pro prosazování jejich zájmů je proto lobování, případně nátlakové akce či působení na veřejnost. Takováto absence, byť pouze formálních přístupů sociálních partnerů k rozhodovacímu procesu, je v EU nezvyklá. Srovnatelná situace je mezi členskými zeměmi EU pouze v Řecku.



Na opačném pólu pomyslné škály, která určuje význam sociálního dialogu, resp. sociálních partnerů pro fungování politického systému, stojí země tradičně označované jako neokorporativistické. Typickým a v současnosti také zřejmě nejčistším příkladem neokorporativistické země je Rakousko, charakteristické vysokou mírou institucionalizace a centralizace sociálních partnerů a tradicí jejich intenzivního zapojení do vytváření hospodářské a sociální politiky. Sociální partnerství v Rakousku představuje extenzivní, institucionalizovaný, vzhledem k federálnímu uspořádání státu mnohaúrovňový, a tudíž velmi komplexní systém. Přestože zde funguje řada orgánů a institucí zapojujících zájmové skupiny do rozhodovacích procesů, je rakouský systém charakterizován vysokou mírou neformálnosti ve vztazích mezi jednotlivými aktéry, projevující se mimo jiné i v absenci závazných procedurálních pravidel jednotlivých orgánů. Klíčovým orgánem je tripartitní Paritní komise, v jejímž rámci a v jejíchž výborech dochází jak ke kolektivnímu vyjednávání, tak k projednávání širokého spektra otázek spadajících do jednotlivých politik (policy concertation, Konzertierung). Kromě oblastí jako sociální a obchodní politika, tedy sektorů, které jsou zpravidla předmětem konzultací či spolurozhodování sociálních partnerů, sem patří např. i monetární a fiskální politika, problematika evropské integrace či environmentální politika. [6, 7]

Mezi oběma krajními případy, tedy Velkou Británií a Rakouskem, se nacházejí ostatní členské země EU. I mezi nimi nalézáme mnoho rozdílů. Od skandinávských systémů s institucionalizovanou tripartitou blíží se významem Rakousku, po země s velmi slabým sociálním partnerstvím a minimální účastí sociálních partnerů na vytváření politik, jako je Španělsko. Avšak síla a pozice odborů není determinována pouze legislativou a institucionalizovanou formou sociálního dialogu, ale i historickou tradicí a politickou kulturou dané země. Mezi starými členy EU najdeme jak státy s dlouhou tradicí sociálního partnerství (např. Německo, Rakousko, skandinávské státy), tak země bez této tradice

(např. Španělsko, Portugalsko, Řecko a Irsko). V tomto směru vynikají odbory především v Německu.

Vliv německých odborových svazů není srovnatelný s žádným jiným evropským státem. Odbory začaly vznikat v šedesátých letech devatenáctého století ještě za německého císařství a byly vytvořeny tehdejší sociálně demokratickou stranou. Od té doby získaly a udržely takové množství moci, jaké není srovnatelné téměř s žádnými jinými odbory ve světě. Německý odborový svaz (DGB) a zejména jeho hlavní součást, kovácký svaz IG Metall, např. neváhaly v případě ohrožení sociálních zájmů jejich členů vystoupit otevřeně i proti reformám bývalé koaliční levicové vlády socialistického kancléře Schrödera. K dnešnímu dni mají německé odbory ve všech svých organizacích zhruba 7.700.000 členů. Tento obrovský potenciál velice účinně využívají k prosazování svých zájmů jak vůči zaměstnavatelům tak vůči státnímu aparátu. Což někdy vede k diskusím, že přílišný vliv odborů může mít, prostřednictvím častých stávek, negativní vliv jak na průmysl tak i samotnou ekonomiku dané země.

Rozdíly mezi jednotlivými státy nespočívají jen v intenzitě a významu sociálního dialogu, ale i v jeho charakteru, resp. v důrazu, který je kladen na konsenzus mezi sociálními partnery. Důraz na konsenzus je typický pro (neo)korporativistické systémy, naopak v zemích jako Velká Británie, Řecko či Francie má sociální dialog více konfrontační charakter.

Velice mocné odbory ve Francii prokázaly svou sílu např., když spolu se studenty a nezaměstnanými přiměly několikátýdenními masovými demonstracemi vládu odvolat zákon o smlouvě prvního zaměstnání, který znamenal velké navýšení pravomocí zaměstnavatelů při přijímání mladých pracovníků, kteří by mohli být propuštěni bez udání důvodu do dvou let. Výrazným rysem nesmlouvavého postoje představitelů pěti

odborových konfederací byl nejen jejich jednotný postup, ale i rozhodnutí jednat s poslanci vládní strany, nikoli s premiérem de Villepinem, jehož očividně ignorovaly a doslova vyšachovaly ze hry. Zajímavý je také fakt, že ve Francii je odborová organizovanost jedna z nejnižších v Evropě - cca 10 %, ale díky historické a kulturní tradici mají tamní odborové centrály nebývalý vliv na hospodářskou politiku země.

Kromě již zmiňovaného Rakouska je kladen důraz na konsenzus také ve flexibilním nizozemském tzv. „Polder modelu“. Zde funguje institucionalizovaný dialog jak v podobě bipartitní, tak tripartitní, v jejichž rámci dochází k častým konzultacím mezi sociálními partnery a státem ohledně sociální a hospodářské politiky i k jednáním mezi sociálními partnery navzájem. Zatímco v Nizozemí stát výrazně zasahuje do decentralizovaných jednání mezi zaměstnavateli a odbory (včetně mzdové oblasti).

Síla a pozice sociálních partnerů a pozice tripartity v politickém systému se navzájem ovlivňují. V EU jsou pozice odborových svazů a zaměstnavatelských organizací různé – od silných sociálních partnerů, v Rakousku či Skandinávii, po tradičně slabé např. ve Španělsku či Řecku. Podobně se liší i podpora, kterou sociální partneři projevují tripartitním institucím a jiným formám institucionalizovaného dialogu. Ve většině evropských zemí patří zaměstnavatelé mezi méně nadšené členy těchto institucí. Příkladem země, kde naopak větší entuziasmus ohledně ustanovení tripartitní instituce s určitým vlivem na rozhodovací proces projevovali zástupci zaměstnanců než odborové svazy, je Portugalsko. Zatímco portugalská zaměstnavatelé přivítali v osmdesátých letech iniciativu centristické vlády složené ze Socialistické a Sociálnědemokratické strany k vytvoření tripartitního tělesa, odborové svazy (především Hlavní konfederace portugalských pracovníků – Národní syndikát) se k celému projektu stavěly více než rezervovaně, neboť se obávaly dominance zaměstnavatelů v podobném orgánu.

**Tab. 5: Obsah a šíře sociálního dialogu na státní úrovni ve vybraných zemích Evropské unie**

<b>Země</b>	<b>Politiky, které jsou předmětem vyjednávání</b>
	<i>široký záběr vyjednávání s velkou frekvencí</i>
<b>Rakousko</b>	sociální politika, fiskální politika, měnová politika, investiční politika, průmyslová politika, sociální zabezpečení, pracovní právo, tvorba pracovních míst a kvalifikace, zaměstnanost, EU témata
	<i>široký záběr vyjednávání s malou frekvencí</i>
<b>Irsko</b>	celková strategie makroekonomické politiky, sociální zabezpečení, vládní výdaje obecně, politiky zaměstnanosti včetně aktivní politiky zaměstnanosti, regionální politika
	<i>střední rozsah vyjednávání s malou frekvencí</i>
<b>Itálie</b>	daňová politika, výdaje (zejména důchody), pracovní právo
	<i>úzký záběr vyjednávání s velkou frekvencí</i>
<b>Dánsko</b>	trh práce, pracovní podmínky
<b>Nizozemsko</b>	politika zaměstnanosti, sociální zabezpečení
<b>Švédsko</b>	do roku 1992 řada sektorů, pak omezeno na politiku pracovního trhu a důchody
<b>Německo</b>	sociální zabezpečení, pracovní právo, zdravotní zabezpečení, rekonstrukce východu
	<i>úzký záběr vyjednávání s malou frekvencí</i>
<b>Španělsko</b>	zákony týkající se zaměstnanosti, sociální zabezpečení
<b>Francie</b>	zákony týkající se zaměstnanosti, sociální zabezpečení
<b>Velká Británie</b>	<i>žádné vyjednávání</i>

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 31. 3. 2008]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB069>

Tab. 5 nám ukazuje záběr a širokou variabilitu sociálního dialogu na státní úrovni vybraných zemí EU. Nejširší záběr má sociální dialog v Rakousku, Irsku a Itálii, naopak se vůbec nekoná ve Velké Británii, kde byl prakticky zlikvidován v letech 1979 - 1997 konzervativní vládou.

## **8.2 Charakteristika vlivu a pozice odborů nových členských zemí Evropské unie**

Postkomunistické země vcelku jednotně přejaly tripartitní model od tradičních korporativistických zemí jako je Rakousko či severské země, avšak ve střední a východní Evropě nelze ztotožňovat tripartismus s korporativismem. Demokratizující se země včetně České republiky sice přejaly formální podobu tripartitních jednání, jejich reálný význam však zpravidla zdaleka nedosahuje vlivu tripartitních orgánů v korporativistických systémech.

Na rozdíl od západních zemí měli noví členové (s výjimkou Malty a Kypru) do značné míry společnou výchozí pozici při budování institucionalizovaných forem sociálního partnerství. Vznik tripartitní instituce v České republice proto odpovídá vývoji ve většině postkomunistických zemí střední a východní Evropy. Z nových členských států Evropské unie (včetně Malty a Kypru) bez výjimky všechny mají tripartitní instituce na národní úrovni, přičemž tyto instituce vesměs vznikaly velmi krátce po roce 1989. Důvodů pro tento téměř jednotný vývoj bylo několik.

V první řadě všechny země čelily obdobným tlakům ekonomické transformace a obávaly se jejich důsledků v sociální oblasti. Zapojení státu do kolektivního vyjednávání, případně částečné zapojení sociálních partnerů do vytváření hospodářské a sociální politiky, mělo garantovat dosažení alespoň základního konsensu v klíčových otázkách, a předejít tak vypuknutí sociálních nepokojů. Tripartitní jednání zaručovala státu jistou míru kontroly nad jednáním sociálních partnerů a tedy i možnost zabránit např. ochromení už tak citlivé

ekonomiky vlnou stávek. Preventivní budování tripartitních institucí není specifickým státem střední a východní Evropy, ale opakovaně se objevilo i v některých dalších evropských zemích. Především v případě Španělska a Portugalska lze sledovat paralely s vývojem v České republice a ostatních zemích střední a východní Evropy, neboť i zde měla tripartita, resp. sociální dialog, přispět k úspěšnému dokončení transformačního procesu a potažmo tedy i demokratizačního procesu v druhé polovině sedmdesátých a v osmdesátých letech dvacátého století. [6, 7]

V zemích střední a východní Evropy posloužily tripartitní instituce jako prostředek k udržení sociálního smíru a poskytly státu průběžné informace o postojích odborových svazů a zaměstnavatelských organizací k nejdůležitějším aspektům transformačního procesu. Z hlediska odborových svazů i zaměstnavatelských organizací měla přítomnost státu zajistit vzájemné dodržování kolektivních dohod a zároveň tripartita sloužila jako zdroj informací a fórum, na němž mohly prezentovat své požadavky vůči státu.

## 9 Závěr

V závěru diplomové práce bych chtěl shrnout poznatky, které jsem díky ní získal a také vyjádřit svůj názor na vliv a pozici odborů v ČR ve srovnání s vybranými zeměmi Evropské unie. Dospěl jsem k názoru, že vliv a pozici odborů determinuje mnoho faktorů, z nichž za klíčové považuji způsob a formu institucionalizovaného sociálního dialogu, historickou tradici a politickou kulturu dané země.

Institucionalizovaná forma sociálního dialogu je jinak řečeno uzákoněný způsob a možnosti odborů zasahovat a především podílet se na tvorbě hospodářské politiky země. V tomto ohledu se vede odborům nejlépe v tzv. nekorporativistických zemích, jako je např. Rakousko, charakteristické vysokou mírou institucionalizace a centralizace sociálních partnerů a tradicí jejich intenzivního zapojení do vytváření hospodářské a sociální politiky. Zde však spatřuji problém v tom, že zájmové skupiny (odbory, svazy zaměstnavatelů aj.), mohou ovlivňovat politiku svého státu vlastně dvakrát. Jednou prostřednictvím svých poslanců a podruhé ve specializovaných institucích. Další nedostatkem je dle mého názoru fakt, že vybrané zájmové skupiny zastupují pouze zájmy svých členů, ale podílí se na tvorbě sociální a hospodářské politiky, která se dotýká všech. Na nečleny takovýchto organizací je pak vytvářen tlak, aby se stali jejich součástí.

Jisté společné znaky s korporativismem spatřuji i v sociálním dialogu České republiky, neboť stejně jako jiné postkomunistické země, přejala tripartitní model od tradičních korporativistických zemí, jako je právě Rakousko. Avšak ve střední a východní Evropě nelze ztotožňovat tripartismus s korporativismem. Demokratizující se země včetně České republiky sice přejaly formální podobu tripartitních jednání, jejich reálný význam však zpravidla zdaleka nedosahuje vlivu tripartitních orgánů v korporativistických systémech, kde se zájmové skupiny podílí přímo na spolurozhodování a tvorbě sociální a hospodářské politiky země. V České republice plní tripartita striktně konzultativní funkci. Jedná se pouze o poradní orgán vlády, který nemá zákonodárnou iniciativu a jehož rozhodnutí a závěry nejsou pro vládu závazné.

Domnívám se, že hlavním smyslem vzniku tripartity v ČR bylo udržení sociálního smíru ve složitém období transformace české ekonomiky. Zapojení státu do kolektivního vyjednávání, případně částečné zapojení sociálních partnerů do vytváření hospodářské a sociální politiky, mělo garantovat dosažení alespoň základního konsensu v klíčových otázkách, a předejít tak vypuknutí sociálních nepokojů. Tripartitní jednání zaručovala státu jistou míru kontroly nad jednáním sociálních partnerů a tedy i možnost zabránit např. ochromení už tak citlivé ekonomiky vlnou stávek.

Významnou roli při prosazování odborových zájmů hraje také politická kultura a historická tradice země. Nejlepším příkladem může být Francie, kde i přes nízkou odborovou organizovanost mají odbory nebývalý vliv na hospodářskou politiku země. Dle mého názoru je to celkovým přístupem francouzské společnosti, která cítí velkou potřebu podílet se na spolurozhodování o klíčových otázkách hospodářství jejich země. Vidím zde však negativum v podobě častých stávek, které poškozují francouzskou ekonomiku. Zajímavá situace panuje také v Německu, kde se díky silným odborovým centrálám nedaří prosadit důležité hospodářské a sociální reformy, které německá ekonomika nutně potřebuje. Na toto téma se vyskytují i názory, že odbory se stávají brzdou ekonomiky.

Situaci v České republice nepovažuji za tak kritickou. Pozice českých odborů není v evropském kontextu nikterak silná, neboť odborům chybí větší legislativní podpora stejně tak jako podpora širší veřejnosti. Domnívám se, že vliv odborů na ekonomiku České republiky je spíše marginální a má spíše pozitivní dopad v podobě udržování sociálního smíru v období transformace české ekonomiky.



## Seznam použité literatury

- [1] HAMPL, J. *Činnost Odborového svazu KOVO při ŠKODA AUTO a. s.* [Bakalářská práce]. Liberec: Technická univerzita v Liberci – Hospodářská fakulta, 2006.
- [2] Interní materiály ČMKOS
- [3] Interní materiály OS KOVO
- [4] Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 31. 3. 2008]. Dostupné z:   
<<http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB069>>.
- [5] PRICE, N., *The principles and practice of management*. 3. ed. New York: Longman Inc., 1983. ISBN 0-582-29648-X Pbk.
- [6] SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomics*. 13. ed. London: Mcgraw-Hill, 1991, ISBN 0-07-054786-6.
- [7] SOUKUPOVÁ, J., aj. *Mikroekonomie*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2003. ISBN 80-7261-061-9.
- [8] Středoevropské politické studie [online]. [cit. 31. 3. 2008]. Dostupné z:   
<<http://www.cepsr.com/clanek.php?ID=283>>.
- [9] Václav Klaus, Lidové noviny, 28.7.2001 [online]. [cit. 31. 3. 2008]. Dostupné z: <<http://www.klaus.cz/klaus2/asp/clanek.asp?id=Fb7gEYF54iam>>.
- [10] WIKIPEDIA [online]. [cit. 31.3.2008]. Dostupné z:   
<[http://en.wikipedia.org/wiki/Trade\\_union](http://en.wikipedia.org/wiki/Trade_union)>.
- [11] Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce v platném znění
- [12] Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání v platném znění
- [13] Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. § 2

## Seznam příloh

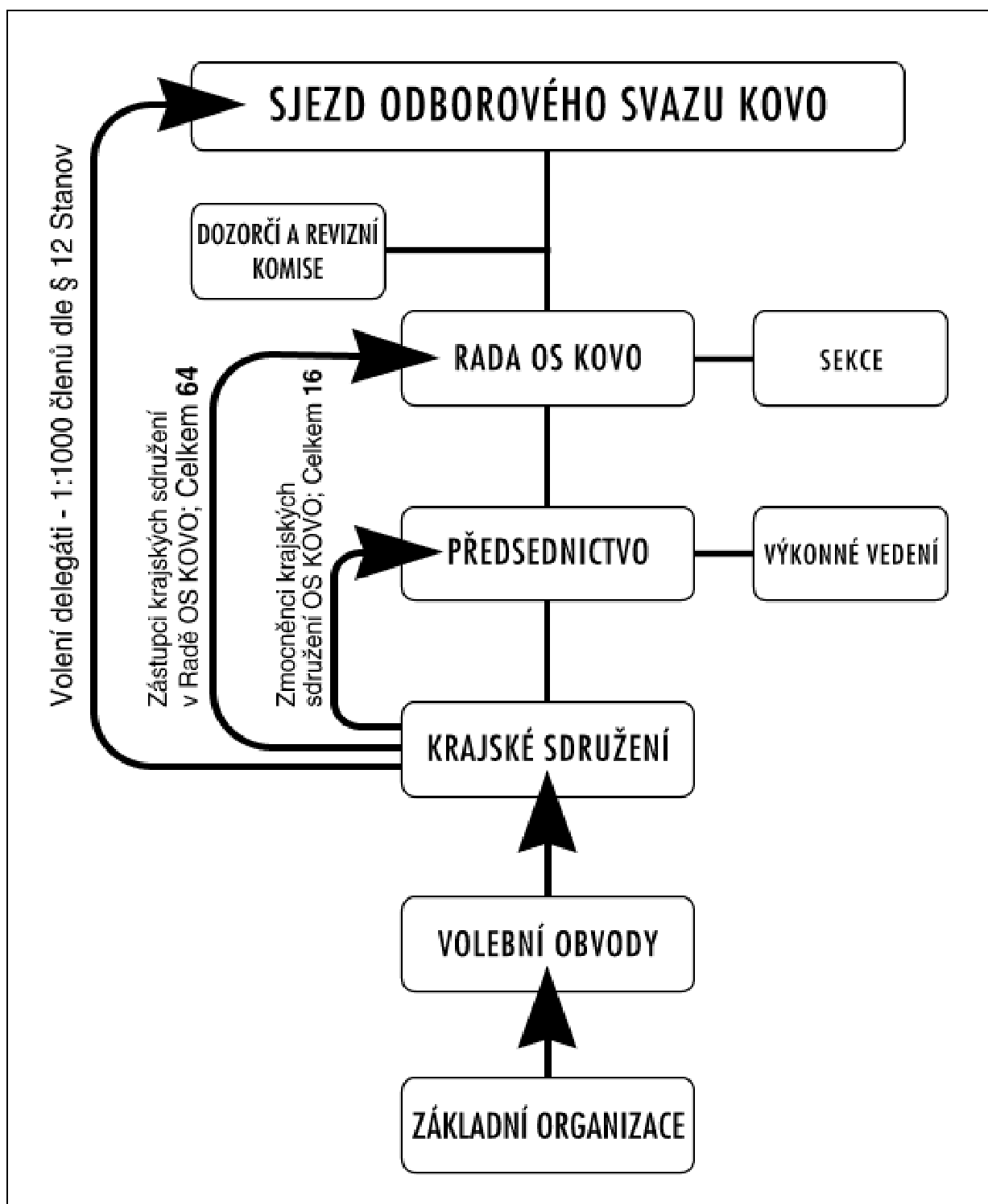
Číslo přílohy	Název	Počet stran
1	Seznam OS sdružených v ČMKOS	1
2	Obr. 11: Struktura OS KOVO	1
3	Seznam členů plenární schůze RHSD ČR	2

## **Příloha 1**

### **Seznam OS sdružených v ČMKOS**

- OS KOVO
- OS ECHO
- OS STAVBA ČR
- Vysokoškolský OS
- OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR
- OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy
- OS UNIOS
- Nezávislý OS pracovníků potravinářského průmyslu a příbuzných odvětví Čech a Moravy
- OS zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb
- OS pracovníků obchodu
- OS státních orgánů a organizací
- OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví
- OS zdravotnictví a sociální péče ČR
- Českomoravský OS pracovníků školství
- OS občanských sdružení
- Českomoravský OS civilních zaměstnanců armády
- OS PROJEKT
- Českomoravský OS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu
- Nezávislý OS policie ČR
- OS hasičů
- OS dopravy
- OS námořníků
- OS pracovníků vědy a výzkumu
- OS pracovníků výrobních a účelových organizací kultury
- OS zaměstnanců letectví
- Odborová organizace pracovníků radiokomunikací
- OS pracovníků kultury a ochrany přírody
- OS pracovníků kulturních zařízení
- Herecká asociace
- OS pracovníků knihoven
- UNIE odborový svaz profesionálních zpěváků ČR
- Unie - profesní a odborový svaz orchestrálních hudebníků ČR
- OS pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu

Obr. 11: Struktura OS KOVO



## **Příloha 3**

### **Seznam členů plenární schůze RHSD ČR**

#### **Delegace vlády**

Ing. Mirek Topolánek  
předseda RHSD ČR a předseda vlády ČR

RNDr. Petr Nečas  
výkonný zástupce RHSD ČR  
místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí

Ing. Miroslav Kalousek  
1. místopředseda vlády a ministr financí

Ing. Aleš Řebíček  
místopředseda vlády a ministr dopravy

Jiří Čunek  
ministr pro místní rozvoj

Ing. Martin Říman  
ministr průmyslu a obchodu

Mgr. Petr Gandalovič  
ministr zemědělství

#### **Delegace zaměstnavatelů**

Ing. Jaroslav Míl, MBA  
prezident svazu průmyslu a dopravy

Ing. Martin Jahn, MBA  
viceprezident Svazu průmyslu ČR a předseda dozorčí rady ŠKODA AUTO a. s.

Ing. Jaroslav Hanák  
viceprezident Svazu průmyslu ČR a prezident Svazu dopravy ČR

Ing. Pavel Kafka  
člen představenstva Svazu průmyslu ČR  
generální ředitel a předseda představenstva UNIPETROL, a. s.

Jan Wiesner  
předseda Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR

Ing. Pavel Ernst, CSc.  
Prezident Unie zaměstnavatelských svazů ČR

Ing. Václav Matyáš  
prezident Svazu podnikatelů ve stavebnictví ČR

### **Delegace odborů**

Milan Štěch  
předseda Českomoravské konfederace odborových svazů

Stanislav Antoniv  
předseda OS STAVBA

Josef Středula  
předseda OS KOVO

RNDr. Jiří Schlanger  
předseda OS zdravotnictví a sociální péče

Bc. Jan Sábel  
předseda OS Pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu

JUDr. Zdeněk Černý  
předseda OS ECHO

Bohumír Dufek  
předseda Asociace samostatných odborů